

HUKUM KETENAGAKERJAAN KONTEMPORER

Penulis:

Anang Dony Irawan, S.H., M.H.
Desi Hafizah, S.H., M.H., CLD.
Edelweisia Cristiana, S.H., M.H.
Erna Susanti, S.H., M.H.
Vidyadhara Prawiratama Nugraha, S.H., M.H.
Ahmad Wali, S.H., M.H., CPM, CLD, CMLC, CLA, CSO.
Agssel Awanisa, S.H., M.H.
Dr. Suseno Hadi, M.E.M.
Rachmat Akbar, S.H., M.Kn.
Laurensius Arliman Simbolon
Irfan Yafie Muhariza, S.H., M.H.
Arimbi Fajari Furqon, S.H., M.H.
Dr. Ema Septaria, S.H., M.H.



HUKUM KETENAGAKERJAAN KONTEMPORER

Penulis:

Anang Dony Irawan, S.H., M.H.

Desi Hafizah, S.H., M.H., CLD.

Edelweisia Cristiana, S.H., M.H.

Erna Susanti, S.H., M.H.

Vidyadhara Prawiratama Nugraha, S.H., M.H.

Ahmad Wali, S.H., M.H., CPM, CLD, CMLC, CLA, CSO.

Agself Awanisa, S.H., M.H.

Dr. Suseno Hadi, M.E.M.

Rachmat Akbar, S.H., M.Kn.

Laurensius Arliman Simbolon

Irfan Yafie Muhariza, S.H., M.H.

Arimbi Fajari Furqon, S.H., M.H.

Dr. Ema Septaria, S.H., M.H.

Editor:

Drs. Ukas, S.H., M.Hum.



Penerbit CV. Gita Lentera

www.gitalentera.com

Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer

Penulis:

Anang Dony Irawan, S.H., M.H.
Desi Hafizah, S.H., M.H., CLD.
Edelweisia Cristiana, S.H., M.H.
Erna Susanti, S.H., M.H.
Vidyadhara Prawiratama Nugraha, S.H., M.H.
Ahmad Wali, S.H., M.H., CPM, CLD, CMLC, CLA, CSO.
Agsel Awanisa, S.H., M.H.
Dr. Suseno Hadi, M.E.M.
Rachmat Akbar, S.H., M.Kn.
Laurensius Arliman Simbolon
Irfan Yafie Muhariza, S.H., M.H.
Arimbi Fajari Furqon, S.H., M.H.
Dr. Ema Septaria, S.H., M.H.

Editor:

Drs. Ukas, S.H., M.Hum.

Hak Cipta dilindungi oleh Undang-undang
©All right reserved

ISBN: **978-634-323-042-7**

Layouter	: Ranga Kari Pratama, S.S.
Desain Sampul	: Tim Gita Lentera
Image	: Freepik
Penerbit	: CV. Gita Lentera
	Perm. Permata Hijau Regency Blok F/1 Kel.
	Pisang, Kec. Pauh, Padang
	Website: https://gitalentera.com
	Email: gitalentera.publisher@gmail.com
	Anggota IKAPI No. 042/SBA/2023

Cetakan Pertama, 11 September 2026

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit.



HUKUM KETENAGAKERJAAN KONTEMPORER



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur terpanjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas terwujudnya buku *Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer*. Dunia kerja saat ini mengalami transformasi yang sangat pesat akibat arus globalisasi, disrupsi teknologi, serta pembaruan regulasi nasional melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Buku ini hadir sebagai jawaban atas kebutuhan teoretis dan praktis dalam memetakan arah hubungan industrial yang kian kompleks di era modern.

Pembahasan dalam buku ini disusun secara sistematis mencakup sejarah regulasi, kerangka hubungan kerja, sistem pengupahan, K3, mekanisme PHK, hingga dinamika *gig economy* dan perbandingan hukum internasional. Disajikan secara mendalam berbasis analisis hukum mutakhir, karya ini dirancang secara khusus untuk menjadi referensi akademis utama bagi mahasiswa, dosen, peneliti, maupun praktisi hukum yang membutuhkan pijakan normatif yang kuat.

Besar harapan agar kehadiran buku ini mampu memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu hukum dan terciptanya hubungan industrial yang adil, produktif, dan berkelanjutan. Kritik serta saran yang membangun dari segenap pembaca senantiasa dinantikan demi penyempurnaan di masa mendatang. Selamat membaca dan menyelami pemikiran hukum ketenagakerjaan kontemporer.



HUKUM KETENAGAKERJAAN KONTEMPORER



SINOPSIS

Apakah sistem hukum ketenagakerjaan Anda siap menghadapi ancaman disrupsi *gig economy*, kecerdasan buatan, dan batas regulasi era *Omnibus Law*? Di tengah kaburnya batas hubungan kerja tradisional dan maraknya pengawasan berbasis algoritma, ketidakpahaman terhadap norma hukum terbaru dapat membawa risiko ketidakpastian yuridis maupun fatalitas operasional.

Buku *Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer* hadir membedah secara tuntas evolusi regulasi pasca-UU No. 6 Tahun 2023, mulai dari fleksibilitas perjanjian kerja, jaminan K3, rekonstruksi pengupahan, hingga studi perbandingan hukum internasional. Disajikan secara terstruktur dan kritis, karya ini menjadi referensi akademis wajib serta panduan navigasi hukum yang krusial bagi akademisi, praktisi hukum, profesional HR, dan pengambil kebijakan.

Jangan biarkan wawasan hukum maupun keputusan strategis Anda tertinggal oleh cepatnya transformasi dunia kerja digital! Kuasai analisis hukum ketenagakerjaan paling komprehensif ini sekarang juga untuk membangun fondasi hukum yang presisi, adaptif, dan berdaya saing!

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
SINOPSIS.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN KONTEMPORER	1
Oleh: Anang Dony Irawan, S.H., M.H.....	1
1.1. Pendahuluan	1
1.2. Konsep Dasar Hukum Ketenagakerjaan.....	5
1.3. Prinsip dan Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan.....	11
1.4. Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer: Dinamika dan Tantangan	15
1.5. Penutup.....	18
SEJARAH DAN PERKEMBANGAN REGULASI KETENAGAKERJAAN....	25
Oleh: Desi Hafizah, S.H., M.H., CLD.	25
2.1. Konsep Dasar dan Sejarah Awal Regulasi Ketenagakerjaan ...	25
2.2. Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Era Reformasi hingga <i>Omnibus Law</i>	30
2.3. Tantangan dan Arah Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Kontemporer	32
SUMBER HUKUM DAN KERANGKA REGULASI KETENAGAKERJAAN	37
Oleh: Edelweisia Cristiana, S.H., M.H.	37
3.1. Konsep Sumber Hukum.....	37
3.2. Jenis-Jenis Sumber Hukum Ketenagakerjaan.....	41
3.3. Kerangka Regulasi Ketenagakerjaan	41
HUBUNGAN KERJA DAN PERJANJIAN KERJA.....	48
Oleh: Erna Susanti, S.H., M.H.....	48
4.1. Hubungan Kerja.....	48
4.2. Perjanjian Kerja	52

4.3. Hak Pekerja dan Pengusaha	60
4.4. Akibat Hukum dalam Hubungan Kerja	64
HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA DAN PENGUSAHA	70
Oleh: Vidyadhara Prawiratama Nugraha, S.H., M.H.	70
5.1. Konsep Hak dan Kewajiban dalam Hubungan Kerja	70
5.2. Sumber dan Prinsip Hak dan Kewajiban dalam Hubungan Kerja	73
5.3. Hak dan Kewajiban Pekerja	75
5.4. Hak dan Kewajiban Pengusaha	79
UPAH, JAMINAN SOSIAL, DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA	86
Oleh: Ahmad Wali, S.H., M.H., CPM., CLD., CMLC.	86
6.1. Sistem Pengupahan Pekerja	86
6.2. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	91
6.3. Kesejahteraan Dan Perlindungan Pekerja	95
WAKTU KERJA, ISTIRAHAT, DAN CUTI	102
Oleh: Agsel Awanisa, S.H., M.H.	102
7.1. Pendahuluan	102
7.2. Pengaturan Waktu Kerja	103
7.3. Waktu Istirahat	104
7.4. Hak Cuti Pekerja	106
7.5. Perlindungan Hukum terhadap Pelanggaran Hak Waktu Kerja dan Cuti	107
7.6. Tantangan Pengaturan Waktu Kerja di Era Digital	108
7.7. Kesimpulan	108
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)	111
Oleh: Dr. Suseno Hadi, M.E.M.	111
8.1. Pendahuluan	111
8.2. Landasan Konstitusional dan Hierarki Peraturan K3	114
8.3. Makna Hierarki dalam Implementasi K3	116
8.4. Kedudukan K3 dalam Hukum Ketenagakerjaan	119

8.5. Berbagai Jenis Peraturan Pelaksana K3	120
8.6. Pemetaan Tematik	125
8.7. Pengawasan Ketenagakerjaan dan Penegakan Hukum K3 ...	126
8.8. K3 Lingkungan Kerja dan Bahaya Modern	127
8.9. K3 Sektoral: Konstruksi, Alat Angkat, dan Ruang Terbatas...	128
8.10. Penyakit Akibat Kerja dan Jaminan Kecelakaan Kerja	129
8.11. Isu Aktual dan Arah Pembaruan Regulasi K3.....	130
8.12. Penutup	131
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	136
Oleh: Rachmat Akbar, S.H., M.Kn.....	136
9.1. Latar Belakang.....	136
9.2. Konsep Dasar Pemutusan Hubungan Kerja	139
9.3. Alasan yang Dibenarkan untuk Pemutusan Hubungan Kerja	147
SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	152
Oleh: Laurensius Arliman Simbolon	152
10.1. Pengaturan Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial	152
10.2. Dinamika Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial	156
10.3. Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Ke Depan.....	161
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	166
Oleh: Irfan Yafie Muhariza, S.H., M.H.....	166
11.1. Pendahuluan.....	166
11.2. Konsep Hubungan Industrial	168
11.3. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	170
11.4. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	173
11.5. Tantangan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	177
11.6. Upaya Optimalisasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	180
11.7. Penutup	183

HUKUM KETENAGAKERJAAN DI ERA DIGITAL DAN <i>GIG ECONOMY</i>	186
Oleh: Arimbi Fajari Furqon, S.H., M.H.	186
12.1. Transformasi Dunia Kerja di Era Digital	186
12.2. Konsep <i>Gig Economy</i> dan Hubungan Kerja Baru	189
12.3. Perlindungan Hak-Hak Pekerja Digital	193
PERSPEKTIF GLOBAL DAN PERBANDINGAN HUKUM	
KETENAGAKERJAAN	201
Oleh: Dr. Ema Septaria, S.H., M.H.	201
13.1. Pendahuluan: Konteks Global Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer	201
13.2. Dinamika Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dan Inggris	202
13.3. Klasifikasi Status Pekerja dalam Ekonomi Digital	204
13.4. Perlindungan Pekerja dalam Ekonomi Gig dan Platform Digital	205
13.5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Perlindungan dalam Konteks Transformasi Digital	207
13.6. Jaminan Sosial dan Perlindungan Kesejahteraan Pekerja	210
13.7. Hak Pengorganisasian dan Hubungan Industrial	212
13.8. Penegakan Hukum dan Efektivitas Regulasi	214
13.9. Rekomendasi untuk Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia	216
13.10. Kesimpulan: Menuju Harmonisasi dan Adaptasi Regulasi Ketenagakerjaan	217
PROFIL PENULIS	222



PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN KONTEMPORER

Oleh: Anang Dony Irawan, S.H., M.H.

1.1. Pendahuluan

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu cabang hukum yang memiliki posisi strategis dalam sistem hukum nasional karena mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan negara dalam penyelenggaraan hubungan kerja. Berbeda dengan cabang hukum privat yang menitikberatkan pada kebebasan berkontrak, hukum ketenagakerjaan lahir sebagai instrumen korektif untuk mengatasi ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi memberikan kepastian hukum terhadap hubungan kerja, tetapi juga menjamin perlindungan hak-hak pekerja sebagai bagian dari penghormatan terhadap martabat manusia dan perwujudan keadilan sosial (Anindya & Damayanti, 2024).

Secara filosofis, perlindungan terhadap pekerja berakar pada konsepsi negara kesejahteraan (*welfare state*), yaitu negara tidak

semata-mata berperan sebagai regulator, tetapi juga bertanggung jawab menjamin terpenuhinya hak-hak sosial dan ekonomi warga negara (Puannandini et al., 2025). Dalam konteks Indonesia, prinsip tersebut memperoleh landasan konstitusional dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 memberikan jaminan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kedua norma konstitusional tersebut menempatkan pekerjaan bukan sekadar aktivitas ekonomi, melainkan hak konstitusional yang wajib dilindungi oleh negara.

Dalam perspektif internasional, perkembangan hukum ketenagakerjaan juga dipengaruhi oleh standar-standar ketenagakerjaan global yang dikembangkan oleh *International Labour Organization* sejak tahun 1919 (Putri, 2026). ILO memandang bahwa pekerjaan bukan sekadar komoditas ekonomi (*labour is not a commodity*), melainkan bagian dari hak asasi manusia yang harus dijamin melalui pekerjaan yang layak (*decent work*), penghormatan terhadap hak-hak dasar di tempat kerja, perlindungan sosial, dialog sosial, dan kesempatan kerja yang produktif (Internasional, 2012). Konsep *Decent Work Agenda* kemudian menjadi paradigma internasional yang memengaruhi pembentukan maupun reformasi hukum ketenagakerjaan di berbagai negara, termasuk Indonesia.

Seiring berkembangnya masyarakat dan perekonomian global, hukum ketenagakerjaan mengalami transformasi yang sangat dinamis. Globalisasi ekonomi, liberalisasi perdagangan, perkembangan teknologi informasi, otomatisasi industri, dan digitalisasi telah mengubah pola hubungan kerja yang sebelumnya bersifat

konvensional menjadi semakin fleksibel. Perubahan tersebut ditandai dengan meningkatnya praktik kerja jarak jauh (*remote working*), sistem kerja hibrida (*hybrid working*), pekerja lepas (*freelance*), ekonomi berbasis platform (*platform economy*), serta pemanfaatan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) dalam pengelolaan sumber daya manusia (Kennedy, 2026). Perkembangan tersebut menuntut adanya redefinisi terhadap konsep hubungan kerja karena batas antara pekerja, mitra usaha, dan pekerja mandiri menjadi semakin kabur (Mediana & Sukmaningsih, 2026).

Perubahan model hubungan kerja tersebut menghadirkan tantangan baru bagi hukum ketenagakerjaan. Di satu sisi, fleksibilitas pasar kerja dipandang mampu meningkatkan efisiensi ekonomi, produktivitas perusahaan, dan daya saing investasi. Namun, di sisi lain, fleksibilitas tersebut berpotensi mengurangi tingkat perlindungan pekerja apabila tidak diimbangi dengan regulasi yang adaptif. Fungsi utama hukum ketenagakerjaan tetaplah memberikan perlindungan terhadap pihak yang secara ekonomi maupun sosial berada pada posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja (Rafifah et al., 2025). Oleh karena itu, pembentukan regulasi ketenagakerjaan modern harus mampu menjaga keseimbangan antara fleksibilitas pasar tenaga kerja (*labour market flexibility*) dan perlindungan hak-hak pekerja (*labour protection*).

Di Indonesia, dinamika tersebut tercermin dalam perkembangan kebijakan ketenagakerjaan yang terus mengalami perubahan mengikuti kebutuhan pembangunan nasional. Regulasi utama mengenai ketenagakerjaan pada mulanya diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami berbagai perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan selanjutnya

ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Reformasi regulasi tersebut bertujuan meningkatkan penciptaan lapangan kerja, memperbaiki iklim investasi, serta menyederhanakan berbagai ketentuan yang dinilai menghambat pertumbuhan ekonomi (Chania, 2025). Meskipun demikian, perubahan tersebut juga memunculkan berbagai diskursus akademik mengenai keseimbangan antara kepentingan investasi, perlindungan pekerja, fleksibilitas hubungan kerja, sistem pengupahan, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja.

Perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia menunjukkan bahwa hukum tidak dapat dipisahkan dari dinamika sosial, ekonomi, dan politik yang melingkupinya. Perubahan struktur pasar tenaga kerja, meningkatnya sektor informal, berkembangnya pekerjaan digital, serta integrasi ekonomi global menuntut pembaruan hukum yang lebih responsif (Nurdin et al., 2026). Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan tidak lagi hanya dipahami sebagai seperangkat aturan yang mengatur hubungan individual antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga sebagai instrumen kebijakan publik yang bertujuan menciptakan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, perlindungan sosial, dan pembangunan berkelanjutan.

Perspektif kontemporer juga memperluas objek kajian hukum ketenagakerjaan. Isu-isu seperti kesetaraan kesempatan kerja, nondiskriminasi, perlindungan data pribadi pekerja, keselamatan dan kesehatan kerja dalam lingkungan digital, pengawasan algoritmik (*algorithmic management*), penggunaan kecerdasan buatan dalam proses rekrutmen, hingga transisi menuju *green jobs* menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari diskursus hukum ketenagakerjaan modern. Tantangan terbesar hukum ketenagakerjaan dewasa ini bukan hanya mengakomodasi inovasi teknologi, tetapi juga

memastikan bahwa transformasi digital tetap menghormati prinsip-prinsip fundamental perlindungan pekerja dan hak asasi manusia (Endrawati & Kaemirawati, 2024).

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan kontemporer berkembang dari paradigma yang semula berorientasi pada hubungan kerja tradisional menuju pendekatan yang lebih multidimensional. Pendekatan ini mengintegrasikan aspek hukum, ekonomi, hak asasi manusia, teknologi, dan tata kelola hubungan industrial. Negara dituntut untuk mampu membentuk regulasi yang adaptif terhadap perubahan dunia kerja tanpa mengabaikan tujuan utama hukum ketenagakerjaan, yaitu menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, produktif, dan berkelanjutan (Yusuf et al., 2026).

Berdasarkan uraian tersebut, bab ini bertujuan memberikan landasan konseptual mengenai hukum ketenagakerjaan kontemporer melalui pembahasan tentang konsep dasar, prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, perkembangan paradigma pengaturan ketenagakerjaan, serta dinamika dan tantangan yang dihadapi pada era digital. Pemahaman terhadap aspek-aspek tersebut diharapkan menjadi fondasi teoritis untuk mengkaji berbagai isu spesifik dalam hukum ketenagakerjaan, seperti perjanjian kerja, hubungan industrial, pengupahan, perlindungan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hingga implikasi transformasi digital terhadap masa depan dunia kerja.

1.2. Konsep Dasar Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan cabang ilmu hukum yang mengatur hubungan hukum yang timbul dalam proses penggunaan tenaga kerja, baik antara pekerja dengan pengusaha maupun antara

kedua pihak tersebut dengan negara. Sebagai suatu rezim hukum, hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan keperdataan yang lahir dari perjanjian kerja, tetapi juga memuat norma-norma publik yang memberikan perlindungan terhadap pekerja melalui intervensi negara (Prawibumi & Gozali, 2025). Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memiliki karakter yang khas karena berada pada irisan antara hukum privat dan hukum publik.

Dalam literatur klasik, istilah *labour law* atau *employment law* dipahami sebagai seperangkat norma yang mengatur hubungan kerja (*employment relationship*) beserta hak dan kewajiban yang melekat pada pekerja dan pemberi kerja. Hukum ketenagakerjaan berkembang sebagai respons terhadap ketimpangan posisi tawar (*inequality of bargaining power*) antara pekerja dan pengusaha (Olivia, 2026). Asumsi dasar tersebut menjadi justifikasi utama bagi lahirnya berbagai regulasi yang membatasi kebebasan berkontrak demi memberikan perlindungan kepada pihak yang secara ekonomi berada dalam posisi yang lebih lemah. Oleh karena itu, intervensi hukum diperlukan untuk mengoreksi ketidakseimbangan tersebut melalui penetapan standar minimum mengenai upah, waktu kerja, keselamatan kerja, kebebasan berserikat, jaminan sosial, hingga mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam konteks Indonesia, istilah "ketenagakerjaan" memiliki pengertian yang lebih luas dibandingkan "hubungan kerja". Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mendefinisikan ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Definisi tersebut menunjukkan bahwa ruang lingkup hukum ketenagakerjaan tidak hanya mencakup hubungan

kerja, tetapi juga meliputi penempatan tenaga kerja, pelatihan kerja, perlindungan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja (Agus, 2019).

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia mengadopsi pendekatan yang komprehensif (*comprehensive labour regulation*), yaitu mengatur seluruh siklus kehidupan tenaga kerja (*labour life cycle*). Pendekatan demikian sejalan dengan perkembangan standar ketenagakerjaan internasional yang dikembangkan oleh International Labour Organization (ILO), yang menempatkan perlindungan pekerja sebagai bagian dari pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

2. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan berkembang seiring perubahan struktur ekonomi, teknologi, dan organisasi kerja. Pada awal perkembangannya, hukum ketenagakerjaan lebih banyak mengatur hubungan kerja individual antara pekerja dan pengusaha. Namun, dalam perkembangannya, ruang lingkup tersebut semakin luas mencakup hubungan industrial, perlindungan sosial, dialog sosial, hingga kebijakan pasar tenaga kerja (Komarudin, 2026). Secara konseptual, ruang lingkup hukum ketenagakerjaan dapat dibedakan ke dalam tiga dimensi utama.

Pertama, hukum ketenagakerjaan individual, yaitu norma yang mengatur hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja (Tampubolon et al., 2023). Bidang ini meliputi pembentukan hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, pengupahan, waktu kerja, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan terhadap pekerja perempuan dan penyandang disabilitas, serta pemutusan hubungan kerja.

Kedua, hukum hubungan industrial kolektif, yaitu pengaturan mengenai hubungan antara pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dengan pengusaha atau organisasi pengusaha (Wahyuni, 2022). Aspek ini meliputi perundingan bersama, perjanjian kerja bersama, kebebasan berserikat, mogok kerja, penutupan perusahaan (*lockout*), serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Ketiga, hukum ketenagakerjaan publik, yaitu berbagai kebijakan negara dalam mengatur pasar kerja melalui pengawasan ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, pengendalian tenaga kerja asing, serta penegakan hukum administrasi dan pidana ketenagakerjaan (Darma, 2017).

Perkembangan ekonomi digital memperluas ruang lingkup tersebut. Saat ini, hukum ketenagakerjaan juga dihadapkan pada pengaturan pekerja platform digital, pekerja berbasis aplikasi, kerja lintas negara (*cross-border employment*), penggunaan algoritma dalam manajemen tenaga kerja, perlindungan data pribadi pekerja, hingga implikasi kecerdasan buatan terhadap hubungan kerja (Mediana & Sukmaningsih, 2026). Dengan demikian, ruang lingkup hukum ketenagakerjaan tidak lagi terbatas pada hubungan kerja konvensional, tetapi mencakup berbagai bentuk pekerjaan nonstandar (*non-standard forms of employment*) yang berkembang akibat transformasi teknologi.

3. Tujuan dan Fungsi Hukum Ketenagakerjaan

Secara normatif, tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah menciptakan keseimbangan antara perlindungan pekerja, kepastian hukum bagi pemberi kerja, dan kepentingan pembangunan ekonomi nasional. Tujuan tersebut diwujudkan melalui pembentukan standar

minimum ketenagakerjaan yang wajib dipatuhi oleh seluruh pelaku hubungan industrial.

Hukum ketenagakerjaan secara global diakui memiliki tiga pilar utama yang saling melengkapi dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja. Di Indonesia, ketiga fungsi ini diwujudkan melalui peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Administrator, 2025). Pertama, fungsi protektif, yaitu melindungi pekerja dari penyalahgunaan kekuasaan ekonomi dalam hubungan kerja. Kedua, fungsi distributif, yaitu mendistribusikan manfaat ekonomi secara lebih adil melalui pengaturan upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang layak. Ketiga, fungsi demokratis, yaitu menjamin partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan melalui dialog sosial dan kebebasan berserikat.

Dalam konteks Indonesia, tujuan tersebut juga berkaitan erat dengan pencapaian tujuan pembangunan nasional sebagaimana tercermin dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berorientasi pada perlindungan individu pekerja, tetapi juga diarahkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, menciptakan hubungan industrial yang harmonis, serta mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkeadilan.

4. Karakteristik Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa karakteristik yang membedakannya dari cabang hukum lainnya. Pertama, sifatnya protektif, karena bertujuan melindungi pihak yang memiliki posisi tawar lebih lemah. Kedua, bersifat dinamis, mengikuti perkembangan teknologi, ekonomi, dan struktur pasar kerja. Ketiga, mengandung unsur publik dan privat secara bersamaan. Keempat, memiliki dimensi hak asasi manusia, karena berkaitan langsung dengan hak atas

pekerjaan, penghidupan yang layak, nondiskriminasi, serta kebebasan berserikat.

Karakteristik tersebut menjadikan hukum ketenagakerjaan sebagai bidang hukum yang sangat responsif terhadap perubahan sosial. Regulasi ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kontraktual, tetapi juga mencerminkan pilihan kebijakan negara dalam menjaga keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan social (Hardinata et al., 2024).

5. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia terdiri atas sumber hukum formal dan sumber hukum material. Sumber hukum formal meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri, putusan pengadilan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja Bersama (Virgiawan et al., 2023). Selain itu, konvensi-konvensi ILO yang telah diratifikasi juga menjadi bagian penting dari sistem hukum nasional dan menjadi rujukan dalam pembentukan kebijakan ketenagakerjaan.

Adapun sumber hukum material berasal dari nilai-nilai Pancasila, perkembangan masyarakat, kebutuhan ekonomi, praktik hubungan industrial, kebiasaan, doktrin para ahli, serta standar ketenagakerjaan internasional. Dalam era globalisasi, sumber hukum material semakin dipengaruhi oleh perkembangan hukum internasional, integrasi ekonomi regional, serta dinamika pasar kerja digital yang menuntut regulasi lebih adaptif.

Dengan demikian, konsep dasar hukum ketenagakerjaan tidak dapat dipahami hanya sebagai kumpulan norma yang mengatur hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan merupakan instrumen hukum yang berkembang secara dinamis untuk menjamin

keseimbangan antara perlindungan pekerja, kepastian berusaha, dan kepentingan pembangunan nasional. Perubahan struktur ekonomi, digitalisasi, serta berkembangnya bentuk-bentuk pekerjaan baru semakin menegaskan pentingnya pendekatan multidisipliner dalam memahami hukum ketenagakerjaan kontemporer. Pemahaman atas konsep dasar tersebut menjadi fondasi bagi pembahasan mengenai prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan dan dinamika hubungan industrial pada bagian-bagian berikutnya.

1.3. Prinsip dan Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan dibangun di atas seperangkat prinsip fundamental yang menjadi dasar dalam pembentukan, pelaksanaan, dan penegakan norma ketenagakerjaan. Prinsip-prinsip tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pedoman normatif, tetapi juga mencerminkan orientasi filosofis hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja, pengusaha, dan negara dalam hubungan industrial.

Prinsip utama dalam hukum ketenagakerjaan adalah prinsip perlindungan (*protection principle*). Prinsip ini lahir dari kenyataan bahwa hubungan kerja pada dasarnya tidak berada dalam posisi yang setara, melainkan ditandai oleh ketimpangan kekuatan ekonomi antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, negara melakukan intervensi melalui pengaturan standar minimum ketenagakerjaan seperti upah, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Dalam perspektif ini, Otto Kahn-Freund (Petrovics, 2025) menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan berfungsi mengoreksi ketidakseimbangan kekuasaan dalam hubungan kerja agar tercipta keadilan substantif.

Prinsip berikutnya adalah keseimbangan kepentingan, yang menempatkan hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata sebagai instrumen perlindungan pekerja, tetapi juga sebagai sarana untuk menjamin kepastian berusaha bagi pengusaha. Keseimbangan ini penting untuk menjaga keberlanjutan kegiatan ekonomi sekaligus memastikan bahwa perlindungan terhadap pekerja tidak menghambat produktivitas dan investasi. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan berperan sebagai mekanisme harmonisasi kepentingan dalam hubungan industrial.

Selanjutnya adalah prinsip nondiskriminasi dan kesetaraan kesempatan, yang menegaskan bahwa setiap orang berhak memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi atas dasar apa pun, termasuk jenis kelamin, agama, ras, suku, disabilitas, atau latar belakang sosial lainnya. Prinsip ini merupakan manifestasi dari perlindungan hak asasi manusia dalam dunia kerja dan sejalan dengan standar ketenagakerjaan internasional yang dikembangkan oleh *International Labour Organization* (ILO), khususnya terkait kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan.

Prinsip keempat adalah pekerjaan yang layak (*decent work*), yang menekankan bahwa kualitas pekerjaan sama pentingnya dengan ketersediaan lapangan kerja. Konsep ini mencakup pekerjaan yang produktif, penghormatan terhadap hak-hak dasar pekerja, perlindungan sosial, serta adanya dialog sosial antara pekerja dan pengusaha. Dalam kerangka ini, pembangunan ketenagakerjaan tidak hanya diukur dari aspek kuantitatif, tetapi juga dari terpenuhinya standar pekerjaan yang bermartabat.

Perkembangan hukum ketenagakerjaan menunjukkan dinamika yang erat dengan perubahan struktur ekonomi, sosial, dan teknologi.

Pada awalnya, hukum ketenagakerjaan berkembang sebagai respons terhadap Revolusi Industri yang melahirkan kondisi kerja eksploitatif, sehingga diperlukan regulasi untuk melindungi pekerja industri (Ibrahim, 2013). Seiring waktu, fungsi hukum ketenagakerjaan berkembang tidak hanya sebagai instrumen perlindungan, tetapi juga sebagai bagian dari kebijakan ekonomi negara.

Pada era globalisasi, hukum ketenagakerjaan mengalami transformasi signifikan akibat liberalisasi ekonomi dan mobilitas tenaga kerja lintas negara. Perubahan ini kemudian semakin dipercepat oleh perkembangan teknologi digital yang melahirkan bentuk-bentuk pekerjaan baru seperti kerja berbasis platform, pekerjaan jarak jauh, serta penggunaan sistem otomatisasi dan kecerdasan buatan dalam manajemen tenaga kerja (Hasugian, 2026). Kondisi ini menyebabkan batas antara pekerja formal dan informal menjadi semakin kabur, sehingga menantang konsep tradisional hubungan kerja.

Di Indonesia, perkembangan hukum ketenagakerjaan juga mencerminkan proses penyesuaian terhadap kebutuhan pembangunan nasional. Reformasi regulasi ketenagakerjaan yang berpuncak pada perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menunjukkan adanya upaya untuk menyeimbangkan kepentingan peningkatan investasi, penciptaan lapangan kerja, dan perlindungan pekerja (Nugraha et al., 2025). Namun demikian, dinamika tersebut juga memunculkan perdebatan akademik mengenai sejauh mana fleksibilitas pasar kerja dapat diterapkan tanpa mengurangi perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih rentan dalam hubungan kerja.

Tabel 1.1. Hubungan Antara Prinsip Hukum Ketenagakerjaan dengan Dasar Hukum dan Implementasinya

Prinsip	Dasar Hukum	Implementasi
Perlindungan	UUD NRI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2)	Upah minimum, K3, jaminan sosial
Keseimbangan	UU No. 13 Tahun 2003 <i>jo.</i> UU No. 6 Tahun 2023	Hubungan industrial, PKB, penyelesaian perselisihan
Nondiskriminasi	Konvensi ILO No. 100 dan No. 111; regulasi nasional	Kesempatan kerja yang setara
<i>Decent Work</i>	Agenda ILO	Pekerjaan produktif, perlindungan sosial, dialog sosial

Dengan demikian, prinsip dan perkembangan hukum ketenagakerjaan menunjukkan bahwa bidang hukum ini bersifat dinamis dan adaptif terhadap perubahan zaman. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai perangkat normatif yang mengatur hubungan kerja, tetapi juga sebagai instrumen kebijakan publik yang berperan dalam menciptakan keadilan sosial, menjaga keseimbangan hubungan industrial, serta merespons tantangan transformasi digital dan globalisasi ekonomi. Oleh karena itu, pembaruan hukum ketenagakerjaan harus senantiasa diarahkan pada penguatan perlindungan pekerja, peningkatan daya saing ekonomi, dan penegakan prinsip pekerjaan yang layak dalam kerangka negara kesejahteraan. Perkembangan hubungan kerja modern yang semakin fleksibel dan berkembang dalam konsep *gig economy* maupun *dependent contractor*, yaitu pekerja yang secara formal

dianggap independen tetapi secara ekonomi bergantung pada pemberi kerja (Nerito et al., 2026).

1.4. Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer: Dinamika dan Tantangan

Hukum ketenagakerjaan kontemporer mengalami transformasi signifikan seiring perubahan struktur ekonomi global, perkembangan teknologi digital, dan pergeseran pola hubungan kerja. Jika pada masa sebelumnya hubungan kerja didominasi oleh model industrial konvensional dengan ciri hubungan subordinatif antara pekerja dan pengusaha dalam satu tempat kerja fisik, maka saat ini struktur tersebut mengalami disrupsi akibat munculnya ekonomi digital, fleksibilisasi pasar tenaga kerja, serta perubahan organisasi produksi yang semakin terdesentralisasi. Kondisi ini menuntut hukum ketenagakerjaan untuk beradaptasi agar tetap relevan dalam memberikan perlindungan sekaligus menjaga efisiensi ekonomi.

Salah satu dinamika utama adalah berkembangnya ekonomi berbasis platform (*platform economy*) dan pekerjaan gig (*gig economy*). Model ini ditandai oleh hubungan kerja yang tidak selalu berbentuk hubungan kerja klasik, melainkan sering kali dikonstruksikan sebagai kemitraan antara pekerja dan perusahaan platform. Dalam praktiknya, pekerja platform seperti pengemudi transportasi daring atau kurir makanan berada dalam posisi yang secara ekonomi bergantung pada sistem algoritmik yang dikendalikan oleh perusahaan. Kondisi ini menimbulkan perdebatan mengenai status hukum pekerja, apakah termasuk pekerja dalam hubungan kerja atau pekerja mandiri. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan modern, ketergantungan ekonomi (*economic dependency*) sering

digunakan sebagai indikator untuk menilai keberadaan hubungan kerja meskipun tidak selalu memenuhi unsur subordinasi tradisional.

Dinamika berikutnya adalah digitalisasi dan otomatisasi dalam hubungan kerja, termasuk penggunaan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) dalam proses rekrutmen, evaluasi kinerja, hingga pemutusan hubungan kerja. Sistem *algorithmic management* memungkinkan perusahaan mengelola tenaga kerja secara *real-time* tanpa interaksi manusia langsung. Meskipun meningkatkan efisiensi, praktik ini menimbulkan isu baru terkait transparansi, akuntabilitas, dan potensi bias algoritmik yang dapat berdampak pada diskriminasi dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan kontemporer dituntut untuk tidak hanya mengatur hubungan kerja secara konvensional, tetapi juga mengawasi penggunaan teknologi dalam pengambilan keputusan ketenagakerjaan (Dinanti, 2026).

Selain itu, berkembangnya pola kerja fleksibel seperti *remote working*, *hybrid working*, dan sistem kerja berbasis proyek turut mengubah konsep ruang dan waktu kerja. Pandemi global mempercepat normalisasi model kerja jarak jauh, yang kemudian tetap dipertahankan oleh banyak perusahaan karena dianggap lebih efisien. Namun demikian, fleksibilitas ini juga menimbulkan tantangan baru, terutama terkait batas waktu kerja, hak atas istirahat, kesehatan mental pekerja, serta pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di luar lingkungan kantor. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan menghadapi tantangan untuk memperluas definisi tempat kerja dan tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang tidak lagi berada dalam ruang fisik perusahaan.

Dinamika kontemporer lainnya adalah meningkatnya perhatian terhadap perlindungan data pribadi pekerja. Dalam era digital, hubungan kerja tidak hanya melibatkan pertukaran tenaga kerja,

tetapi juga pengumpulan dan pemrosesan data pekerja dalam jumlah besar (Syahbani et al., 2025). Data tersebut mencakup informasi personal, rekam jejak kinerja, hingga perilaku digital pekerja. Tanpa regulasi yang memadai, penggunaan data tersebut dapat melanggar hak privasi dan membuka ruang pengawasan berlebihan (*excessive surveillance*). Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan modern semakin bersinggungan dengan hukum perlindungan data dan teknologi informasi.

Di sisi lain, hukum ketenagakerjaan juga dihadapkan pada tuntutan fleksibilitas pasar kerja dan daya saing ekonomi nasional. Reformasi regulasi di berbagai negara, termasuk Indonesia melalui perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diintegrasikan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, menunjukkan upaya untuk menciptakan keseimbangan antara kemudahan berusaha dan perlindungan pekerja. Fleksibilitas dalam pengaturan kontrak kerja, pengupahan, dan pemutusan hubungan kerja dipandang penting untuk menarik investasi dan menciptakan lapangan kerja. Namun, kebijakan tersebut juga harus diimbangi dengan penguatan sistem perlindungan sosial agar tidak meningkatkan kerentanan pekerja (Syahwal, 2022).

Secara lebih luas, dinamika hukum ketenagakerjaan kontemporer juga berkaitan dengan agenda global seperti keberlanjutan dan transisi menuju ekonomi hijau (*green economy*) (Mahendra et al., 2025). Perubahan iklim dan transformasi industri menuju energi bersih memunculkan kebutuhan akan jenis pekerjaan baru yang disebut *green jobs*. Hal ini menuntut adanya penyesuaian dalam kebijakan ketenagakerjaan, termasuk pelatihan ulang (*reskilling*) dan peningkatan keterampilan (*upskilling*) tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan ekonomi masa depan.

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan kontemporer berada dalam posisi yang sangat dinamis dan kompleks. Ia tidak lagi sekadar mengatur hubungan kerja tradisional, tetapi juga mencakup berbagai bentuk pekerjaan baru yang lahir dari transformasi digital dan globalisasi ekonomi. Tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana menjaga keseimbangan antara fleksibilitas pasar kerja, perlindungan hak-hak pekerja, kepastian hukum bagi pelaku usaha, serta adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan dituntut untuk tetap berorientasi pada prinsip keadilan sosial dan pekerjaan yang layak, sekaligus mampu merespons perubahan struktural dalam dunia kerja modern.

1.5. Penutup

Hukum ketenagakerjaan kontemporer menunjukkan karakter yang dinamis, adaptif, dan responsif terhadap perubahan sosial, ekonomi, serta teknologi. Dari pembahasan sebelumnya dapat dipahami bahwa hukum ketenagakerjaan tidak lagi dapat diposisikan semata-mata sebagai perangkat normatif yang mengatur hubungan kerja konvensional, melainkan telah berkembang menjadi instrumen kebijakan publik yang berfungsi menjaga keseimbangan antara perlindungan pekerja, kepentingan pengusaha, dan tujuan pembangunan ekonomi nasional. Secara konseptual, hukum ketenagakerjaan bertumpu pada prinsip-prinsip fundamental seperti perlindungan pekerja, keseimbangan kepentingan, nondiskriminasi, serta pekerjaan yang layak (*decent work*). Prinsip-prinsip tersebut tidak hanya bersifat deklaratif, tetapi menjadi dasar dalam pembentukan dan pelaksanaan norma hukum ketenagakerjaan di tingkat nasional maupun internasional. Dalam konteks global, standar yang dikembangkan oleh International Labour Organization (ILO)

semakin memperkuat orientasi hukum ketenagakerjaan pada penghormatan terhadap hak asasi manusia dalam dunia kerja.

Perkembangan hukum ketenagakerjaan juga menunjukkan adanya pergeseran paradigma yang signifikan. Jika pada awalnya hukum ketenagakerjaan lahir sebagai respons terhadap industrialisasi dan eksploitasi tenaga kerja, maka dalam perkembangan modern ia menghadapi tantangan baru berupa digitalisasi, otomatisasi, serta munculnya bentuk-bentuk pekerjaan nonstandar seperti *gig economy*, *platform work*, dan kerja jarak jauh. Perubahan tersebut menuntut pembaruan pendekatan hukum agar mampu mengakomodasi fleksibilitas pasar kerja tanpa mengabaikan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih rentan dalam hubungan kerja. Dalam konteks Indonesia, dinamika tersebut tercermin dalam berbagai reformasi regulasi ketenagakerjaan yang berupaya menyeimbangkan kebutuhan peningkatan investasi, penciptaan lapangan kerja, dan penguatan perlindungan tenaga kerja. Transformasi hukum melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan bersifat terbuka terhadap perubahan, namun sekaligus memunculkan tantangan dalam menjaga konsistensi antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan kontemporer berada pada titik pertemuan antara kepentingan ekonomi, perkembangan teknologi, dan perlindungan hak asasi manusia. Tantangan ke depan tidak hanya terletak pada pembentukan regulasi yang adaptif, tetapi juga pada efektivitas implementasi dan pengawasan agar prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan dapat diwujudkan secara nyata dalam praktik hubungan industrial. Akhirnya, pemahaman terhadap hukum

ketenagakerjaan kontemporer menjadi penting tidak hanya bagi akademisi dan praktisi hukum, tetapi juga bagi pembuat kebijakan, pelaku usaha, dan pekerja. Hal ini mengingat bahwa masa depan dunia kerja akan terus berubah secara cepat, sehingga hukum ketenagakerjaan harus senantiasa berkembang sebagai instrumen yang menjamin terciptanya hubungan kerja yang adil, produktif, dan berkelanjutan dalam kerangka negara kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Administrator. (2025). *Peran Hukum Ketenagakerjaan dalam Unjuk Rasa Kebangkitan Pekerja Digital*. Fakultas Hukum Universitas Nasional.
- Agus, D. (2019). Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Legalitas*, 4(1), 1–25.
- Anindya, S. E., & Damayanti, R. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Kewajiban Pekerja di Indonesia: Tantangan dan Solusi. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4), 572–579.
- Chania, D. (2025). Efektivitas Regulasi Investasi di Indonesia dalam Meningkatkan Daya Saing Ekonomi Nasional. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 5(1), 31–40.
- Darma, S. A. (2017). *Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat*. 29(2), 221–234.
- Dinanti, P. (2026). *AI dan Hukum Ketenagakerjaan: Prediksi Risiko untuk Firma Hukum di Era Otomatisasi*. Legalplus.
- Endrawati, E. A., & Kaemirawati, D. T. (2024). *Hukum Tenaga Kerja dan Industri (HTKI)* (K. Ditaputri & A. P. Hawari (eds.); 1st ed.). PT Media Penerbit Indonesia.
- Hardinata, M. F., Badariah, S., Oktafiana, D., & Candra, M. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pekerja di Indonesia. *Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial (JHPIS)*, 3(1), 183–196.
- Hasugian, Y. E. (2026). Analisis dampak Artificial Intelligence (AI) terhadap Sektor Tenaga Kerja di Indonesia. *Majelis: Jurnal Hukum Indonesia*, 3(1), 84–101.

- Ibrahim, Z. (2013). Sejarah Hukum Ketenagakerjaan: Studi Terhadap Surutnya Keadian Sosial Pekerja. *Simbur Cahaya*, XX(51), 3535–3549.
- Internasional, O. P. (2012). *Profil Pekerjaan yang Layak INDONESIA* (1st ed.). Indonesia/International Labour Offic.
- Kennedy, P. S. J. (2026). Gig Economy dan Transformasi Kerja Digital: Analisis Dampak Terhadap Pekerja dan Kebijakan. *Journal of Business & Applied Management*, XVIV(1), 18–47.
- Komarudin, A. C. (2026). *Hukum Perburuhan: Aturan, Hak, dan Kewajiban Pekerja*. Yaplegal.
- Mahendra, R. T., Nugroho, M. I. A., Simaremare, G. I. M., Zaetama, M. K., & Rahmasari, H. (2025). Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Berbasis Digital dan Hijau: Studi Kasus Peran Kemenaker dalam Menyiapkan Tenaga Kerja Masa Depan. *Edumov*, 1–16.
- Mediana, N. N. E. A., & Sukmaningsih, N. K. I. A. (2026). Gig Economy dalam Hukum Ketenagakerjaan sebagai Tantangan Baru dalam Dunia Bisnis Digital. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 5(1), 5859–5867.
- Nerito, P., Artanty, D., & Irawan, A. D. (2026). Perlindungan Hukum Dokter Gigi pada Praktik Mandiri dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *KARIA: Knowledge And Research in Application Dental Journal*, 2(1), 1–7.
- Nugraha, A., Rosinawati, E., & Ruslina, E. (2025). Undang-Undang Cipta Kerja sebagai Penerapan Sinergi Hukum dan Kebijakan Ekonomi di Era Globalisasi. *Lentera: Multidisciplinary Studies*, 3(2), 207–220.
- Nurdin, A. C., Cahyanto, A. B., Nur'aini, E., Putri, A., & Rumpoko. (2026). Human Capital Digital sebagai Penggerak Transformasi

- Pasar Tenaga Kerja dalam Dinamika Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan. *Penguatan Human Capital Berbasis Inovasi dan Berkelanjutan dalam Menghadapi Digital dan Future of Work*, 6(2), 976–991.
- Olivia, V. J. (2026). Analisis Yuridis Keseimbangan Perlindungan Hukum antara Pekerja dan Pengusaha dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(9), 392–398.
- Petrovics, Z. (2025). Do Workers Want Security? Protection Against Dismissal in the 21st Century. *LABOUR STUDIES - E-Journal of International and Comparative*, 14(01), 1–32.
- Prawibumi, P. K., & Gozali, D. S. (2025). Legalitas Klausul Penggantian Biaya Pelatihan dalam Perjanjian Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 6(3), 827–837.
- Puannandini, D. A., Dzulfqar, D. A., Sandika, A., & Pradipta, M. A. (2025). Kesejahteraan Pekerja sebagai Upaya Perlindungan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(7), 1–15.
- Putri, R. A. (2026). Harmonisasi Hukum Ketenagakerjaan Nasional dengan Standar Hukum Perburuhan Internasional. *Desentralisasi: Jurnal Hukum, Kebijakan Publik, dan Pemerintahan*, 3(2), 15–25.
- Rafifah, J., Angelina, R., Jumhana, E., Fatima, N. A., & Wafiroh. (2025). Implementasi dan Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Kerja di Indonesia. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 147–157.
- Syahbani, R., Dyas, A., P, N. A., E, S. R., Revalina, A., & Kusuma, A. S. (2025). Perubahan Karakter Pengangguran di Era Digital

- Tantangan dan Implikasi Kebijakan untuk Pertumbuhan Inklusif. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 02(12), 302–308.
- Syahwal, S. (2022). Dilema Hak Atas Pekerjaan dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel (The Dilemma of the Right To Work in Flexible Labour Markets Policies). *Jurnal HAM*, 13(2), 4–7.
- Tampubolon, M., Purwoto, A., Karina, A. D., Siburian, H. K., Kasiani, Herniati, Utama, A. S., Tuhumury, H. A., Saragih, G. M., Silalahi, F., & Riza, K. (2023). *Hukum ketenagakerjaan* (D. P. Sari & D. Adry (eds.); 1st ed.). PT Global Eksekutif Teknologi.
- Virgiawan, A. N., Syifa, D. M., & Faralita, E. (2023). Kebaruan Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahir Undang-undang Cipta Kerja. *Journal of International Multidiciplinary Research*, 1(2), 889–898.
- Wahyuni, W. (2022). *Mengenal Serikat Pekerja di Indonesia serta Aturan Hukumnya*. Hukumonline.Com.
- Yusuf, Y., Fadhlillah, M. R., & Safri, H. H. (2026). Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan dalam Melaksanakan Hubungan Industrial Yang Berkeadilan Sosial. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(1), 4369–4384.

PROFIL PENULIS



Anang Dony Irawan, S.H., M.H.

Dosen Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surabaya

Penulis lahir di Kota Surabaya pada tahun 1984 dan saat ini berdomisili di wilayah Kecamatan Sambikerep, Kota Surabaya. Ketertarikan penulis terhadap sejarah, khususnya sejarah Kota Surabaya dan sejarah perjuangan bangsa, telah tumbuh sejak lama dan menjadi bagian dari identitas intelektualnya.

Pendidikan dasar hingga menengah ditempuh di Kota Surabaya. Penulis kemudian menyelesaikan pendidikan Strata 1 Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra Surabaya pada tahun 2009, serta pendidikan Magister Hukum di Universitas Narotama Surabaya pada tahun 2013.

Pengalaman profesional penulis dimulai sebagai pengajar ekstrakurikuler di sekolah dasar almamaternya, kemudian berlanjut sebagai admin koperasi dan event organizer. Selanjutnya, penulis bekerja di perusahaan otomotif di Kota Surabaya pada periode 2005–2017. Sejak tahun 2018, penulis diangkat sebagai Dosen Tetap di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya (UMSURA). Penulis juga pernah menjadi Dosen Luar Biasa pada Mata Kuliah Dasar

Umum (MKDU) Pendidikan Pancasila dan Pendidikan Kewarganegaraan di Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya pada tahun 2021–2022.

Di samping aktivitas akademik, penulis juga aktif dalam berbagai kegiatan sosial dan kepemiluan, antara lain sebagai Panitia Pemilihan Kecamatan dalam Pemilihan Gubernur Jawa Timur 2018, Pemilihan Presiden dan Legislatif 2019, Pemilihan Kepala Daerah Kota Surabaya 2020, serta Pengawas TPS pada Pemilu 2024. Penulis juga terlibat dalam Majelis Wakaf dan Kehartabendaan PDM Surabaya, serta aktif dalam organisasi Seni Bela Diri Indonesia Pimda 06 Surabaya, Lembaga Seni, Budaya, dan Olahraga PWM Jawa Timur, Dewan Masjid Indonesia Kecamatan Sambikerep, dan Majelis Ulama Indonesia Kecamatan Sambikerep.

Selain kegiatan akademik dan organisasi, penulis juga aktif menulis berbagai artikel ilmiah yang dipublikasikan pada media cetak, media online, serta jurnal ilmiah, dan menyampaikan gagasannya dalam berbagai forum ilmiah.

E-mail Penulis: anangdonyirawan@um-surabaya.ac.id

Google Scholar: <https://scholar.google.co.id/citations?user=j2M12egAAAAJ&hl=id>

HUKUM KETENAGAKERJAAN KONTEMPORER

Apakah sistem hukum ketenagakerjaan Anda siap menghadapi ancaman disrupti *gig economy*, kecerdasan buatan, dan batas regulasi era *Omnibus Law*? Di tengah kaburnya batas hubungan kerja tradisional dan maraknya pengawasan berbasis algoritma, ketidakpahaman terhadap norma hukum terbaru dapat membawa risiko ketidakpastian yuridis maupun fatalitas operasional.

Buku *Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer* hadir membedah secara tuntas evolusi regulasi pasca-UU No. 6 Tahun 2023, mulai dari fleksibilitas perjanjian kerja, jaminan K3, rekonstruksi pengupahan, hingga studi perbandingan hukum internasional. Disajikan secara terstruktur dan kritis, karya ini menjadi referensi akademis wajib serta panduan navigasi hukum yang krusial bagi akademisi, praktisi hukum, profesional HR, dan pengambil kebijakan.

Jangan biarkan wawasan hukum maupun keputusan strategis Anda tertinggal oleh cepatnya transformasi dunia kerja digital! Kuasai analisis hukum ketenagakerjaan paling komprehensif ini sekarang juga untuk membangun fondasi hukum yang presisi, adaptif, dan berdaya saing!



Penerbit
Gita Lentera



IKAPI
IKATAN PENERBIT INDONESIA

ISBN 978-634-323-042-7



9

786343

230427