

Dr. Dwi Atmoko, S.H., M.H., M.Kn.
Dr. Adhalia Septia Saputri, S.H., M.H.



HUKUM KETENAGAKERJAAN

dalam

Dinamika
di Indonesia



HUKUM KETENAGAKERJAAN

dalam Dinamika
di Indonesia

Sanksi Pelanggaran Pasal 113
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014
Tentang Hak Cipta

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

HUKUM KETENAGAKERJAAN

dalam

Dinamika
di Indonesia

Dr. Dwi Atmoko, S.H., M.H., M.Kn.
Dr. Adhalia Septia Saputri, S.H., M.H.



HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM DINAMIKA DI INDONESIA

Ditulis oleh:

Dr. Dwi Atmoko, S.H., M.H., M.Kn

Dr. Adhalia Septia Saputri, S.H., M.H.

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

Nafal Publishing

PT Nafal Global Nusantara

Jl. Utama 1 Metro 34112

Telp: +62823-7716-1512, +62 858-0920-7521

Email: nafalglobalnusantara@gmail.com

Anggota IKAPI No. 017/LPU/2024



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, Desember 2025

Penyelaras Aksara: Rizka Mutiara Annisa

Perancang Sampul: Nihlatul Azizah

Penata Letak: Nihlatul Azizah

ISBN: 978-634-7493-22-4

E-ISBN: 978-634-7493-21-7

x + 118 hlm; 15,5x23 cm.

©Desember 2025



PRAKATA

Hukum ketenagakerjaan memiliki peran sentral dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha serta menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan produktif. Dalam dunia kerja yang terus berkembang, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai perangkat regulasi, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan yang memastikan hak dan kewajiban setiap pihak dalam hubungan kerja. Dinamika globalisasi, transformasi digital, dan perubahan kebijakan ketenagakerjaan semakin memperkuat urgensi pemahaman terhadap hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Buku ini hadir untuk memberikan pemahaman menyeluruh mengenai berbagai aspek hukum ketenagakerjaan. Pembahasan dalam buku ini mencakup konsep dasar dan sejarah hukum ketenagakerjaan, keduukannya dalam sistem hukum nasional, serta peran pemerintah dalam mengatur sektor ketenagakerjaan. Selain itu, berbagai pihak yang terkait dalam hukum kerja, seperti pekerja, serikat pekerja, pengusaha, serta lembaga-lembaga yang berperan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, turut dibahas secara mendalam.

Hubungan kerja menjadi salah satu aspek utama dalam buku ini, meliputi perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, serta peraturan perusahaan sebagai pedoman dalam pelaksanaan hubungan kerja. Aspek perlindungan tenaga kerja juga dikaji dengan detail, termasuk prinsip perlindungan

tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial bagi pekerja. Dalam ranah kebijakan ketenagakerjaan, berbagai isu seperti penempatan tenaga kerja, pelaporan ketenagakerjaan, pelatihan kerja, serta penggunaan tenaga kerja asing turut diulas guna memberikan perspektif yang lebih luas.

Pengupahan tenaga kerja menjadi salah satu topik yang dibahas secara komprehensif, mencakup struktur dan skala upah, perlindungan upah, serta mekanisme penetapan upah yang diterapkan di Indonesia. Selain itu, persoalan pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga mendapat perhatian khusus, dengan mengurai-kan prosedur hukum yang harus ditempuh dalam menangani berbagai permasalahan ketenagakerjaan.

Pendekatan dalam buku ini mengombinasikan teori dan praktik, sehingga dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat bagi akademisi, mahasiswa, praktisi hukum, pengusaha, serta serikat pekerja dalam memahami dan menerapkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai regulasi yang berlaku diharapkan dapat membantu dalam mengelola ketenagakerjaan secara lebih efektif dan sesuai dengan peraturan yang ada.

Semoga buku ini dapat memberikan kontribusi positif bagi berbagai kalangan yang berkecimpung dalam dunia ketenagakerjaan serta mendukung terciptanya sistem ketenagakerjaan yang lebih baik di Indonesia.



DAFTAR ISI

Prakata	v
Daftar Isi	vii

BAB I

Konsep Dasar Hukum Ketenagakerjaan	1
Definisi Hukum Ketenagakerjaan	1
Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum	
Indonesia.....	4
Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan	6
Istilah-Istilah dalam Hukum Ketenagakerjaan	9

BAB II

Sejarah Hukum Ketenagakerjaan	17
Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan	17
Sumber Hukum Ketenagakerjaan	22
Hukum Ekonomi dan Hukum Ketenagakerjaan	25
Tugas Pemerintah dalam Ketenagakerjaan	27

BAB III

Pihak-Pihak yang Terkait dalam Hukum Kerja	31
Pekerja (Buruh)	31
Serikat Pekerja atau Buruh	32
Pemberi Kerja atau Pengusaha	34
Organisasi Pengusaha	35
Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit	38
Pemerintah	40

BAB IV

Hubungan Kerja	43
Perjanjian Kerja	43
Perjanjian Kerja Bersama	46
Peraturan Perusahaan	49
Pengawasan Ketenagakerjaan	52
Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu (PKWTT)	55

BAB V

Perlindungan Tenaga Kerja	59
Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja.....	59
Jenis Perlindungan Tenaga Kerja	61
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	62
Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial	63

BAB VI

Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja	69
Penempatan Tenaga Kerja	69
Asas Penempatan Tenaga Kerja	71
Faktor-Faktor yang Harus Dipertimbangkan dalam Penempatan Tenaga Kerja	73
Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri	76

BAB VII

Pengupahan Tenaga Kerja	79
Pengertian Upah	79
Dewan Pengupahan	80
Asas-Asas Pengupahan	82
Struktur dan Skala Upah	84
Macam-Macam Pengupahan	86

BAB VIII

Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan.....	91
Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	91
Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	93
Alasan-Alasan Pemutusan Hubungan Kerja.....	94
Larangan Pemutusan Hubungan Kerja.....	98
Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja	101
Langkah-Langkah Pencegahan Perselisihan Ketenagakerjaan...	103

Daftar Pustaka	109
Profil Penulis	115

BAB I

KONSEP DASAR HUKUM KETENAGAKERJAAN



Definisi Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan pada masa lampau dikenal dengan sebutan hukum perburuhan, yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsrecht*. Meskipun istilah tersebut telah digunakan secara luas, sejumlah ahli hukum berpendapat bahwa pengertian tersebut belum sepenuhnya mencerminkan ruang lingkup dan substansi yang sebenarnya dari hukum ketenagakerjaan. Pandangan ini mencerminkan adanya kebutuhan untuk merumuskan definisi yang lebih komprehensif dan sesuai dengan perkembangan ilmu hukum serta dinamika hubungan industrial (Bambang, 2013).

Oleh karena itu, apabila dilakukan perbandingan terhadap pendapat para pakar di bidang hukum, dapat ditemukan beragam definisi mengenai hukum ketenagakerjaan yang menunjukkan kompleksitas dan cakupan yang lebih luas dibandingkan istilah perburuhan yang digunakan sebelumnya. Triningsih (2020) menjelaskan beberapa pendapat ahli hukum yang menjelaskan definisi dari hukum ketenagakerjaan, sebagai berikut:

1. Molenaar menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari sistem hukum yang berlaku, yang secara prinsip mengatur berbagai hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, hubungan antar sesama tenaga kerja, serta hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Definisi ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfokus pada hubungan vertikal antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga mencakup relasi horizontal di antara para pekerja.
2. M.G. Levenbach mendefinisikan hukum ketenagakerjaan sebagai cabang hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan dilaksanakan di bawah arahan atau kepemimpinan pihak lain. Selain itu, hukum ini juga mencakup aspek-aspek yang menyangkut kondisi hidup yang memiliki keterkaitan langsung dengan pelaksanaan hubungan kerja tersebut. Dengan kata lain, Levenbach menekankan pentingnya unsur subordinasi dan kesejahteraan pekerja dalam memahami ruang lingkup hukum ketenagakerjaan.
3. N.E.H. van Esveld memberikan perluasan makna terhadap hukum ketenagakerjaan dengan menyatakan bahwa cakupan hukum ini tidak terbatas pada hubungan kerja di bawah pimpinan pihak tertentu, melainkan juga meliputi jenis pekerjaan yang dilakukan secara mandiri atau oleh individu yang bekerja atas risiko dan tanggung jawabnya sendiri. Pendekatan ini mencerminkan perkembangan konsep hukum ketenagakerjaan yang lebih inklusif, mencakup pekerja mandiri (*self-employed*), yang dalam praktiknya semakin banyak ditemui di era ekonomi digital dan fleksibilitas kerja.
4. Mok berpendapat bahwa hukum ketenagakerjaan adalah sistem hukum yang mengatur pekerjaan yang dilakukan di bawah kepemimpinan atau arahan orang lain, serta berkaitan secara langsung dengan kondisi kehidupan pekerja yang terhubung erat dengan pekerjaan tersebut. Dalam hal ini, Mok menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur aspek hukum kerja, tetapi juga memperhatikan dimensi kesejahteraan dan perlindungan sosial bagi tenaga kerja.



BAB II

SEJARAH HUKUM KETENAGAKERJAAN

Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan

Perkembangan hukum perburuhan, atau yang kini lebih dikenal sebagai hukum ketenagakerjaan, menunjukkan dinamika yang sangat pesat dari masa ke masa. Sebagaimana diuraikan dalam buku pengantar hukum perburuhan karya Iman Soepomo, sejarah hukum perburuhan bermula sejak era perbudakan. Pada masa itu, hubungan kerja terbentuk dalam sistem sosial yang mempertemukan dua pihak, yaitu pemilik budak dan budak itu sendiri. Para budak diperintahkan untuk melaksanakan seluruh pekerjaan sesuai kehendak majikan dan mengerjakan berbagai tugas untuk kepentingan pemilik, di bawah pengawasan langsung pihak yang menguasainya.

Secara sosiologis, budak tetaplah manusia yang memiliki hakikat kemanusiaan. Akan tetapi, secara yuridis pada masa itu, budak diposisikan tidak lebih dari sekadar benda atau barang milik orang lain. Dalam kerangka hukum yang berlaku, budak dianggap sebagai objek kepemilikan yang dapat dikuasai secara penuh dan mutlak oleh pemiliknya. Penguasaan

ini mencakup seluruh aspek kehidupan budak, baik secara sosial maupun ekonomi, bahkan hingga menyangkut soal hidup dan matinya.

Melalui perjalanan sejarah perburuhan, dapat diidentifikasi beberapa tahapan penting yang menunjukkan perkembangan hubungan kerja manusia. Setiap tahapan mencerminkan perubahan paradigma dari bentuk hubungan kerja yang semula sangat eksploratif menuju hubungan kerja yang lebih manusiawi, berlandaskan penghormatan terhadap hak asasi manusia, serta didasari oleh prinsip keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan. Menurut Soepomo (2003) terdapat berbagai perjalanan sejarah hukum ketenagakerjaan, diantaranya:

1. Zaman perbudakan

Pada masa perbudakan, individu yang berstatus sebagai budak melakukan pekerjaan di bawah pengawasan dan kendali penuh dari pemiliknya. Dalam struktur hubungan kerja pada periode tersebut, para budak tidak memiliki hak apa pun, bahkan hak atas hidup mereka sendiri secara yuridis tidak diakui. Mereka hanya memikul kewajiban untuk bekerja, menaati segala perintah, serta mengikuti setiap petunjuk dan peraturan yang ditetapkan oleh pemilik budak.

Dengan demikian, kedudukan budak dalam hubungan kerja semata-mata dipandang sebagai pihak yang berkewajiban tanpa diberikan hak-hak yang setara. Pada zaman perbudakan di Indonesia, terdapat beberapa sebab-sebab terjadinya perbudakan, diantaranya:

- a. Pada masa lampau, banyak kerajaan kecil yang berdiri di wilayah Nusantara kerap terlibat dalam perang. Dalam konteks tersebut, kerajaan yang mengalami kekalahan umumnya diwajibkan untuk secara teratur mengirimkan upeti kepada kerajaan yang menang. Selain upeti berupa barang, pengiriman tersebut juga mencakup budak-budak yang diambil dari rakyat kerajaan yang kalah.
- b. Para kepala suku serta individu yang memiliki kekuatan atau kharisma yang dominan sering kali menggunakan pengaruhnya untuk menarik penduduk yang lebih lemah agar mengabdi kepada mereka. Seiring berjalannya waktu, hubungan pengabdian ini

BAB III

PIHAK-PIHAK YANG TERKAIT DALAM HUKUM KERJA

Pekerja (Buruh)

Pada masa penjajahan Belanda, istilah “buruh” merujuk pada individu yang melakukan pekerjaan fisik berat, seperti kuli, mandor, tukang, dan profesi sejenis. Pemerintah kolonial Belanda mengelompokkan mereka sebagai *blue collar* atau “berkerah biru”, sementara individu yang bekerja di kantor, instansi pemerintah, atau yang melakukan pekerjaan administratif disebut *white collar* atau “berkerah putih” (Harahap, 2020).

Strategi *devide et impera* atau politik pecah belah menjadi prinsip utama yang diterapkan oleh pemerintah kolonial Belanda. Salah satu implementasi nyata dari prinsip ini adalah dikotomi sosial antara kelompok *white collar* dan *blue collar*. Perbedaan perlakuan sosial ini berhasil menciptakan jurang pemisah di antara masyarakat pribumi. Pekerja *blue collar*, yang bekerja dalam sektor fisik dan kasar, diposisikan sebagai subordinat yang harus tunduk kepada pekerja *white collar* yang berperan dalam bidang administrasi atau manajerial. Dalam struktur sosial kolonial tersebut,

pekerja kasar disamakan dengan budak, sedangkan pekerja administratif diposisikan sebagai majikan.

Seiring dengan perkembangan kesadaran nasional, pada tahun 1974 melalui seminar hubungan perburuhan Pancasila, disepakati rekomendasi untuk mengganti istilah “buruh” dengan “pekerja”. Pergantian ini didasarkan pada persepsi negatif terhadap istilah “buruh”, yang secara historis sering diasosiasikan dengan kelompok tenaga kerja dari golongan bawah. Dalam pandangan ideologi Marxisme, buruh dianggap sebagai kelas yang berpotensi melakukan perlawanan terhadap kaum pengusaha atau majikan, sehingga istilah tersebut dinilai berpotensi menghambat terjalinnya hubungan kerja yang harmonis, penuh semangat gotong royong, serta bercirikan kekeluargaan.

Upaya untuk menemukan istilah pengganti yang sesuai tidaklah mudah. Untuk itu, rujukan diambil dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam penjelasan UUD 1945 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan “golongan-golongan” mencakup badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan organisasi sejenis. Dengan merujuk pada naskah tersebut, dapat disimpulkan bahwa penggunaan istilah “pekerja” lebih sesuai untuk menggantikan “buruh”, karena memiliki dasar konstitusional yang kuat (Widodo, 1992).

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah “pekerja” disandingkan dengan “buruh” sehingga dikenal dengan sebutan “pekerja atau buruh”. Menurut undang-undang tersebut, pekerja atau buruh didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, baik dalam hubungan kerja formal maupun dalam bentuk hubungan kerja lainnya.

Serikat Pekerja atau Buruh

Dalam kedudukannya sebagai warga negara, pekerja atau buruh memiliki posisi yang setara di hadapan hukum. Setiap pekerja atau buruh berhak untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak, menyampaikan

BAB IV

HUBUNGAN KERJA



Perjanjian Kerja

Hubungan kerja merupakan interaksi hukum antara pekerja dan pemberi kerja yang dilandasi oleh pengakuan serta pelaksanaan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Relasi ini bersifat timbal balik, di mana pekerja berkewajiban melaksanakan tugasnya dan berhak memperoleh perlindungan serta upah. Sebaliknya, pemberi kerja memiliki hak atas hasil kerja dan berperan menyediakan kondisi kerja yang layak (Soepomo, 1987).

Secara prinsip, hubungan kerja mencerminkan keseimbangan dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab masing-masing pihak. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, hal ini menjadi dasar pembentukan relasi industrial yang adil dan berkesinambungan. Hubungan kerja terbentuk melalui perjanjian kerja yang merupakan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Perjanjian ini mengikat secara hukum dan mengatur pelaksanaan pekerjaan di bawah perintah serta pengawasan pemberi kerja dengan imbalan berupa upah.

Perjanjian kerja didasarkan pada Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Melalui perjanjian

tersebut, hak dan kewajiban masing-masing pihak diatur secara tegas dan menjadi dasar penyelesaian apabila terjadi perselisihan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap konsep dan unsur-unsur dalam perjanjian kerja sangat penting. Unsur tersebut meliputi kesepakatan, kecakapan hukum, objek kerja yang jelas, serta kompensasi yang disepakati.

Dalam perjalannaya diperbaharui dan disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Peraturan Kerja yang lebih spesifik, terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). yang lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Perjanjian kerja terdiri atas sejumlah unsur penting yang perlu dicermati dalam pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan. Unsur-unsur tersebut menjadi landasan utama yang menentukan keabsahan serta efektivitas suatu perjanjian kerja. Berikut ini disajikan penjelasan mengenai masing-masing unsur yang membentuk perjanjian kerja secara sistematis dan terstruktur (Husni, 2001).

1. Adanya pekerjaan

Salah satu unsur utama dalam perjanjian kerja adalah adanya pekerjaan yang menjadi objek dari kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Pekerjaan ini harus dilaksanakan secara langsung oleh pekerja yang bersangkutan. Namun, dalam situasi tertentu, tugas tersebut dapat didelegasikan kepada pihak lain, sepanjang mendapatkan izin dari pemberi kerja. Delegasi ini tidak menghilangkan tanggung jawab utama pekerja terhadap pelaksanaan pekerjaan yang diperjanjikan.

2. Adanya perintah

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja harus berada dalam lingkup perintah dan pengawasan dari pemberi kerja. Artinya, pekerja wajib mematuhi instruksi, arahan, serta kebijakan yang ditetapkan oleh pemberi kerja selama menjalankan tugasnya. Unsur ini menegaskan adanya hubungan subordinasi, di mana pekerja berkewajiban mengikuti ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.



BAB V

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja

Prinsip perlindungan tenaga kerja merupakan elemen penting dalam sistem ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan dan melindungi hak-hak pekerja. Prinsip ini meliputi berbagai aspek, mulai dari keselamatan dan kesehatan kerja, pemberian upah yang adil, hingga penyediaan jaminan sosial bagi pekerja. Penerapan prinsip perlindungan yang efektif akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan antara pekerja dan pengusaha (Harahap, 2020).

Dalam perjalananannya secara ringkas dapat dikatakan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam hal ini Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 menjadi payung hukum utama perlindungan tenaga kerja Peraturan perlindungan lain seperti UU Cipta Kerja Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang sekarang menjadi UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang mengatur Pengupahan dan Upah Minimum, yang terus memperjelas dan memperbarui aturan tersebut untuk memastikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja.

Prinsip perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian khusus dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu, yakni:

1. Salah satu tujuan utama dari pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam rangka mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
2. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
3. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang setara tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
4. Setiap pekerja berhak mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan (Pasal 11).
5. Setiap pekerja atau buruh memiliki hak yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja yang relevan dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3).
6. Setiap tenaga kerja berhak memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan, serta memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam negeri maupun luar negeri (Pasal 31).
7. Setiap pekerja atau buruh berhak atas perlindungan yang mencakup keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1).
8. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1).
9. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1).
10. Setiap pekerja atau buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat 1) (Suad, 2000).

BAB VI

KEBIJAKAN PENEMPATAN TENAGA KERJA



Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan kerja adalah proses penugasan atau pengisian jabatan yang dilakukan kepada pegawai, baik untuk penugasan pertama kali maupun penugasan kembali ke tugas atau posisi yang berbeda. Proses ini mencakup berbagai bentuk penugasan, seperti rekrutmen pegawai baru, promosi, pemindahan posisi, penurunan jabatan, hingga pemutusan hubungan kerja (Marihot, 2005).

Menurut Sastrohadiwiryo (2003), penempatan tenaga kerja merupakan suatu proses penugasan pekerjaan kepada individu yang telah dinyatakan lulus dalam tahapan seleksi, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penempatan ini dilakukan dengan tujuan agar tenaga kerja tersebut dapat menjalankan tugas dalam ruang lingkup pekerjaan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Selain melaksanakan tugas yang diberikan, tenaga kerja juga diharapkan mampu mempertanggungjawabkan seluruh aspek pelaksanaan pekerjaannya.

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi tujuan perusahaan, tetapi juga merupakan harapan bagi tenaga kerja

itu sendiri. Dengan penempatan yang sesuai, pekerja dapat memahami dengan jelas tanggung jawab dan tugas yang diberikan, serta melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, kinerja yang tinggi, dan menghasilkan output yang maksimal.

Selain aspek kecocokan kompetensi, prinsip keadilan dan kesetaraan juga harus menjadi dasar dalam proses penempatan tenaga kerja. Setiap individu memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, memperoleh, atau berpindah pekerjaan, serta mendapatkan penghasilan yang layak, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Oleh karena itu, proses penempatan harus dilaksanakan secara terbuka, bebas dari tekanan, objektif, serta mengedepankan asas keadilan.

Penempatan yang dilakukan secara diskriminatif atau tidak adil dapat menimbulkan ketimpangan serta merugikan pihak tertentu, dan bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar perlindungan tenaga kerja. Kebijakan penempatan tenaga kerja seharusnya tidak hanya mempertimbangkan kecocokan antara keahlian dan posisi kerja, tetapi juga menghargai martabat dan hak asasi setiap individu. Tenaga kerja tidak boleh diposisikan sekadar sebagai sumber daya produksi, melainkan sebagai subjek yang memiliki hak, kehormatan, dan perlindungan hukum.

Penempatan tenaga kerja harus mempertimbangkan keahlian, keterampilan, bakat, serta potensi individu secara menyeluruh, sambil memastikan bahwa hak-haknya terlindungi dari segala bentuk pelanggaran, eksploitasi, dan ketidakadilan. Pendekatan penempatan seperti ini akan mendukung terciptanya kondisi kerja yang sehat dan produktif serta mendorong pengembangan sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing, dan mampu berkontribusi secara maksimal dalam pembangunan ekonomi nasional.



BAB VII

PENGUPAHAN TENAGA KERJA

Pengertian Upah

Upah merupakan hak yang melekat pada setiap pekerja atau karyawan, yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan atas jasa atau tenaga yang telah mereka curahkan. Pemberian upah ini dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja, yang pelaksanaannya didasarkan pada perjanjian kerja, kesepakatan bersama, atau ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (Situmorang, 2010).

Dalam praktiknya, upah tidak hanya mencakup pembayaran pokok, tetapi juga mencakup berbagai tunjangan yang diperuntukkan bagi pekerja dan keluarganya, sebagai bagian dari kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang telah ataupun akan dilakukan. Dalam perspektif hukum Islam, pengertian upah memiliki dimensi yang sedikit berbeda. Islam memandang upah sebagai bentuk imbalan atas manfaat atau jasa yang diharapkan dapat diwujudkan oleh pekerja.

Misalnya, seorang karyawan yang telah memberikan kontribusi nyata dalam kemajuan perusahaan, berhak memperoleh kompensasi atas usaha dan prestasinya tersebut. Dalam istilah fikih, konsep ini dikenal dengan

sebutan *ju'alah*, yaitu bentuk pemberian imbalan atas keberhasilan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan demikian, dalam ajaran Islam, upah tidak semata-mata dilihat dari segi ekonomis, tetapi juga dipandang sebagai manifestasi dari prinsip keadilan, penghargaan terhadap prestasi, dan penghormatan terhadap jerih payah seseorang (Harjono, 2006).

Upah pada dasarnya merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada tenaga kerja sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pemberian upah ini umumnya menjadi motivasi utama bagi seseorang dalam memutuskan untuk bekerja. Tanpa adanya upah, biasanya tidak akan terbentuk hubungan kerja formal antara pekerja dan pemberi kerja.

Dewan Pengupahan

Dewan pengupahan merupakan lembaga strategis yang memiliki peran penting dalam merumuskan kebijakan pengupahan di Indonesia. Lembaga ini dibentuk sebagai forum dialog sosial yang mempertemukan kepentingan pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh, dengan tujuan menciptakan sistem pengupahan yang adil, rasional, dan berkelanjutan. Dalam konteks ketenagakerjaan, pengupahan bukan sekadar persoalan ekonomi, melainkan juga menyentuh aspek sosial dan politik yang kompleks (Santoso, 2020).

Keberadaan dewan pengupahan menjadi sangat penting dalam menjembatani perbedaan pandangan serta kepentingan antar pihak dalam hubungan industrial. Fungsi utama lembaga ini adalah memberikan rekomendasi kepada pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, terkait penetapan upah minimum berdasarkan kajian objektif serta pertimbangan terhadap kondisi ekonomi dan kebutuhan hidup layak bagi pekerja.

Dewan pengupahan mencerminkan semangat demokratisasi dalam proses pengambilan kebijakan publik di bidang ketenagakerjaan. Proses kerja lembaga ini mencakup negosiasi, pertukaran pendapat, dan pencapaian konsensus antara berbagai pihak yang terlibat secara langsung.



BAB VIII

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Masalah ketenagakerjaan merupakan isu yang sering dibahas, terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Salah satu permasalahan yang kerap muncul adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan, terutama perusahaan besar. PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan menjadi fenomena yang cukup sering terjadi di Indonesia dan memberikan dampak signifikan terhadap kondisi sosial dan ekonomi pekerja yang terkena dampaknya (Josviranto, 2022).

Pada awalnya, dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta hanya mengatur secara eksplisit PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena pelanggaran yang serius. Namun kemudian dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengaturan mengenai prosedur PHK berkembang dengan inklusi prosedur PHK yang dilakukan oleh pekerja/buruh di samping prosedur PHK yang sudah ada.

Salah satu masalah utama dalam hubungan ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Ketika kontrak kerja berakhir, pekerja sering kali kehilangan sumber penghasilan utama mereka, yang berpotensi meningkatkan angka pengangguran. Dalam situasi ini, mereka harus menghadapi berbagai konsekuensi ekonomi yang dapat mengganggu kesejahteraan mereka dan keluarga. Kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba sering kali menyebabkan penurunan kualitas hidup dan kestabilan ekonomi rumah tangga pekerja.

Bagi pekerja, pemutusan hubungan kerja adalah hal yang sangat mengkhawatirkan karena dapat menyebabkan ketidakstabilan ekonomi. Kehilangan pekerjaan yang tidak terduga sering kali berdampak langsung pada penurunan kesejahteraan rumah tangga. Oleh karena itu, keputusan untuk melakukan PHK harus dipertimbangkan dengan matang oleh pihak perusahaan agar tidak merugikan pekerja secara sepikak.

PHK merupakan isu yang sensitif, sehingga pemimpin perusahaan perlu memiliki kebijakan yang jelas dan adil dalam mengambil keputusan terkait pemutusan hubungan kerja. Keputusan ini tidak hanya berdampak pada pekerja yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga pada stabilitas sosial dan ekonomi secara lebih luas. Oleh karena itu, pemerintah, pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja perlu bekerja sama secara maksimal untuk mencegah atau setidaknya meminimalkan dampak negatif dari pemutusan hubungan kerja (Manullang, 2014).

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai penghentian hubungan kerja yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu, yang mengakhiri kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, PHK seharusnya menjadi pilihan terakhir yang diambil oleh perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, sebelum mengambil keputusan untuk melakukan PHK, perusahaan sebaiknya mencari alternatif lain yang lebih bijaksana, mengingat dampaknya yang luas, baik bagi pekerja maupun bagi perusahaan itu sendiri.



DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Apriawal, Jabbal. 2022. “Resiliensi pada Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan*, 1(1): 27—38. Juli 2022.
- Asikin, Zaenal. 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta Timur: Prenadamedia Group.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Azhar, Muhammad. 2015. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bambang, R. Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan Pertama. Bandung: Pusaka Setia.
- Bambang, Wahyudi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Bandung: Sulrita.

- Budiarti, Indah. 2012. *Perjanjian Kerja Bersama untuk Kesejahteraan Buruh*. Buku Seri Pendidikan Serikat Pekerja. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Darma, Susilo Andi. 2017. "Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat". *Mimbar Hukum*, 29(2): 222—234. Juni 2017.
- Farianto, Willy. 2019. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Cetakan Pertama. Jakarta Timur: Sinar Grafika.
- Harahap, Arifuddin Muda. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan I. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Harjono, Dhaniswara K. 2006. *Pemahaman Hukum Bisnis Bagi Pengusaha*. Jakarta: Rajawali Press.
- Hartadi, Bambang. 1999. *Sistem Pengendalian Intern dalam Hubungannya dengan Manajemen dan Audit*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartati, Widya. 2015. "Kajian Yuridis Perubahan Pt. Askes (Persero) Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan". *Jurnal IUS: Jurnal Kajian Hukum dan Keadilan*, 3(9): 481—496. Desember 2015.
- Husni, Lalau. 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Josviranto, Micael. 2022. "Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.

- 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7(1): 165—170. 26 Februari 2022.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Khakim, Abdul. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bhakti.
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Kosidin, Koko. 1999. *Perjanjian Kerja: Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Manullang, Sendjun H. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Manullang. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marihot, Siahaan. 2005. *Pajak Daerah dan Restibusi Daerah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mosialu, Desta Christianto. 2024. "Peran Manajemen SDM dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara". Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso. Sulawesi Tengah: Universitas Sintuwu Maroso Poso.
- Muchsin. 2003. "Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia". Tesis Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pasca sarjana Universitas Sebelas Maret.
- Musadad, Ahmad. 2021. *Hukum Perikatan Pendekatan Hukum Positif dan Hukum Islam*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Nitisemito. 1999. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-2. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Noval, Sayid Mohammad Rifqi. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Pujiantuti, Endah. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: University Press.
- Purnomo, Sugeng Hadi. 2019. “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja”. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2): 137—150. Agustus 2019.
- Rosita, Ita dan T.N. Syamsah. 2016. “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu tertentu pada Perusahaan Garmen”. *Jurnal Ilmiah, Living Law*, 8(2): 115—127. Oktober 2016.
- Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Safri, Sofyan. 2004. *Sistem Pengawasan Manajemen (Manajemen Control System)*. Jakarta: Pustaka Quantum.
- Santoso, Anas dan Asri Wijayanti. 2020. “Eksistensi Dewan Pengupahan dalam Proses Penetapan Upah Minimum”. *Wijayakusuma Law Review*, 2(1): 1—22. Desember 2020.
- Santoso, Budi. 2013. “Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja”. *Mimbar Hukum*, 25(3): 403—415. Oktober 2013.
- Sari, Happy Budyana. 2006. *Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shadiqin, Moch Thariq. 2019. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan”. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(3): 558—570. 2019.

- Siagan, P. Sondang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi. 2003. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Cetakan Kelima. Bandung: Sopiah.
- Sipayung, dkk. 2022. *Hukum Ketenagakerjaan*. Edisi Janner Simarmata. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Soedjono, Wiwoho. 1983. *Hukum Dagang Pengangkutan Laut dalam Hubungannya dengan Wawasan Nusantara*. Jakarta: Bina Aksara.
- Soepomo, Imam. 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Soepomo, Imam. 1987. *Hukum Perburuhan*. Cetakan VI. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Soepomo, Imam. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Soeroso, R. 2013. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suad, Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: PT. Grafindo.
- Suhartini, dkk. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Cetakan ke-1. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sulistiyono, Adi dan Muhammad Rustamaji. 2009. *Hukum Ekonomi Sebagai Panglima*. Sidoarjo: Masmedia Buana Pustaka.
- Suratman. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: Rajawali Press.
- Susiani, Dina. 2020. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jember: Pustaka Abadi.
- Sutrisno, Hafiz. 2020. “Pengaruh BPJS Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja”. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(1): 78—84. April 2020.
- Syaifuddin, Muhammad. 2012. *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatis, dan Praktek Hukum*. Bandung: PT. Mandar Maju.
- Syahriza, Darda. 2011. *Kasus-Kasus Hukum Perdata di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Graha Tama.

- Syahrizal, Darda. 2013. *Tanya Jawab Hak dan Kewajiban Karyawan dan Perusahaan*. Jakarta Timur: Laskar Aksara.
- Tampubolon, dkk. 2023. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan Pertama. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Trimaya, Arrista. 2014. “Pemberlanjutan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja”. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5(1): 11—20. Juni 2014.
- Triningsih, Anna. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan: Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*. Depok: Rajawali Pers.
- Trisnamansyah, Purnama. 2017. “Syarat Subjektif dan Objektif Sahnya Perjanjian dalam Kaitannya dengan Perjanjian Kerja”. *Syar Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 15(2): 158—183. 2017.
- Wibowo, Rudi Febrianto dan Ratan Herawati. 2021. “Perlindungan Bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak”. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1): 109—120. Januari 2021.
- Widodo, Hartono dan Judiantoro. 1992. *Segi Hukum Penyelesaikan Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winarti dan Syahrizal. 2012. *Pertanyaan Tentang PT, CV, Persero, dan Badan Usaha Lainnya*. Jakarta Timur: Laskar Aksara.



PROFIL PENULIS



Dr. Dwi Armoko, S.H., M.H., M.Kn. adalah akademisi dan praktisi hukum yang memiliki latar belakang pendidikan serta pengalaman profesional yang luas dan mendalam. Beliau menempuh pendidikan magister Kenotariatan di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) dan lulus pada tahun 2024. Sebelumnya, Dr. Dwi meraih gelar Sarjana

Hukum dari Universitas Krisnadwipayana Jakarta pada tahun 2000, melanjutkan studi magister di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum (STIH) IBLAM Jakarta pada tahun 2013, dan menyelesaikan pendidikan doktoral di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang pada tahun 2016.

Dalam bidang profesional, Dr. Dwi memiliki pengalaman bekerja di perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang bergerak di bidang jasa pertambangan batu bara, khususnya pada bagian HR & GA, selama periode 2008 hingga 2017. Selain aktif sebagai praktisi, beliau juga berperan sebagai dosen pada program S-1 dan S-2 Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Dr. Dwi pernah menjabat sebagai Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum sejak tahun 2018, Anggota Gugus Penjamin Mutu Program Studi Magister Ilmu Hukum pada tahun 2020, Koordinator Satuan Penjamin

Mutu Internal Fakultas Hukum pada tahun yang sama, serta Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada periode 2020–2022.

Selain itu, Dr. Dwi aktif dalam berbagai organisasi profesi, antara lain Forum HR Kabupaten Paser (sejak 2013), Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) sejak 2016, Asosiasi Profesor dan Doktor Hukum Indonesia (2017), Asosiasi Dosen Indonesia (2018), serta Asosiasi Praktisi dan Akademisi Hukum Bisnis Indonesia (2022).



Dr. Adhalia Septia Saputri, S.H., M.H. adalah dosen di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sekaligus pengacara di firma hukum Adhalia Saputri and Partners. Beliau menempuh pendidikan formal mulai dari jenjang SMPN 1 Bekasi dan SMUN 1 Bekasi, kemudian melanjutkan studi hukum hingga jenjang sarjana (S1) di Universitas Jakarta pada tahun 2005. Selanjutnya, beliau meraih gelar magister hukum (S2) dari Universitas Trisakti pada tahun 2009 dan gelar doktor (S3) dari Universitas Brawijaya pada tahun 2019.

Selain pendidikan formal, Dr. Adhalia juga mengikuti pendidikan khusus di bidang hukum, antara lain Pendidikan Konsultan Hukum Pasar Modal di HKHPM, Pendidikan Profesi Advokat di PERADI, serta kursus bahasa Belanda di Erasmus Taal Centrum untuk menunjang kemampuan bahasa asingnya.

Dalam bidang profesional, Dr. Adhalia memiliki pengalaman luas dalam menangani berbagai perkara hukum di sejumlah pengadilan. Selain itu, beliau aktif memberikan kontribusi sebagai dosen tamu di berbagai perguruan tinggi dan menjadi narasumber di sejumlah lembaga pemerintahan maupun swasta. Keahlian yang dimilikinya di bidang hukum pasar modal dan praktik advokat menjadikan Dr. Adhalia sebagai sosok

akademisi sekaligus praktisi hukum yang kompeten dan berperan penting dalam pengembangan ilmu hukum di Indonesia.

Layanan **NAFAL GLOBAL NUSANTARA**



Penerbitan Gratis

Mewujudkan Mimpi Anda Mempunyai Naskah yang Terpublikasi Digital

Penerbitan Buku dari Hasil Penelitian

Layanan Publikasi Buku dari Hasil Penelitian, Tugas Akhir, Makalah

Pengadaan Buku Digital dan Fisik Perpustakaan

Mewujudkan Kemudahan dalam Mengakses Buku-buku Perpustakaan Lewat Genggaman

Kerja Sama/Workshop

Membuka Peluang Kerja Sama Event seperti Webinar, Workshop, Bedah Buku, Pengadaan Buku, dll

Menurunkan Presentase Plagiasi

Layanan untuk Menurunkan Presentase Plagiasi/Turnitin

Jasa Penerjemah

Layanan Terjemah/Translate B. Inggris atau B. Arab

Desain & Layout

Melayani Pembuatan Desain (Logo, Layout, Cover, Flayer) Berstandar Tinggi

“
Naskah Terbit
dalam **14 Hari**
jam kerja

 **0852-3232-9992**
(Admin 1)
Hubungi Kami **0823-7716-1512**
(Admin 2)

Melayani dengan sepenuh hati,
menjunjung tinggi humanisme dalam setiap aktifitas,
mengisi kemerdekaan dengan kreatifitas dan, inovasi.
PT. Nafal Global Nusantara juga menyediakan produk dan,
layanan berkualitas kepada seluruh Stakeholder.

Alamat: Gedung Nafal Lantai 2, Jl. Utama 1 Gg. Abri, Metro Timur 34111



nafalglobalnusantara@gmail.com



Nafal Publishing



nafalpublishing



nafalnusantara.co.id

Layanan Penerbitan **GRATIS**

**Ketentuan naskah
untuk bisa terbit gratis:**

① **Genre Buku**

- Puisi
- Novel
- Komik
- Antoplogi Cerpen
- Sajak
- Horor
- Fiksi Populer
- Sejarah
- Misteri
- Cerita Anak-Anak
- Fiksi Remaja

② **Setelah sesuai dengan ketentuan,**
(naskah akan kami cek terlebih dahulu
sebelum dipublish)

③ **Proses penerbitan naskah**
(7-14 hari)

④ **Pembagian hak cipta dan lisensi**
 Hak cipta kami kembalikan sepenuhnya
ke Penulis
 Hak distribusi ada di Penerbit (Nafal Global Nusantara)

⑤ **Potongan harga 40%**
(Untuk Buku Tercetak)



Hubungi Kami

0852-3232-9992
(Admin 1)

0823-7716-1512
(Admin 2)

**Jadikan karya Anda
sebagai karya berupa buku yang terpublikasi
dengan bentuk E-book secara Nasional maupun Internasional**



nafalglobalnusantara@gmail.com



Nafal Publishing



nafalpublishing



nafalnusantara.co.id

Program **DIGITAL LIBRARY**

NAFAL GLOBAL NUSANTARA



KEUNTUNGAN

Memudahkan Dalam Mengakses dan ✓
Mengkontrol Perpustakaan

- Koleksi Buku Ber-ISBN ✓
- Bisa Diakses di Andro/IOS ✓
- Bisa Diakses di Manapun ✓
- Biaya Instalasi GRATIS ✓
- Keamanan Arsip Koleksi ✓
- Proses Pencarian Cepat ✓
- Budget Bisa Disesuaikan dan Ekonomis ✓
- Bisa Custom Logo Sesuai Intansi ✓
- Bonus GRATISS! berbagai buku ✓
- Kurikulum Merdeka



Hubungi Kami

0852-3232-9992

(Admin 1)

0823-7716-1512

(Admin 2)

Jangan lewatkan kesempatan ini
untuk menciptakan kemudahan dalam
mengakses buku-buku digital melalui genggaman.



nafalglobalnusantara@gmail.com



[Nafal Publishing](#)



[nafalpublishing](#)



[nafalnusantara.co.id](#)

Ubah PPT Menjadi **BUKU** Ber-ISBN



Nafal Global Nusantara mempunyai tim kreatif yang mampu **merubah Powerpoint (PPT) menjadi tatanan sebuah buku**. Selain itu tim kami juga bisa **merubah Tugas Akhir, Makalah, Antologi, Menjadi Buku Ber-ISBN**.

Fasilitas:

- Perubahan Struktur Naskah ✓
- Penambahan Materi ✓
- Editing dan Proofreading ✓
- ISBN ✓
- Desain Cover ✓
- Layout Berstandar Tinggi ✓
- Sertifikat Penulis ✓
- Buku Tercetak ✓

Dapatkan Harga Khusus: ~~Rp 3.000.000~~

Rp 2.500.000



Hubungi Kami

0852-3232-9992
(Admin 1)

0823-7716-1512
(Admin 2)

Manfaatkan Bahan Ajar Anda menjadi Buku yang Terpublikasi.



nafalglobalnusantara@gmail.com



Nafal Publishing



nafalpublishing



nafalnusantara.co.id

HUKUM

KETENAGAKERJAAN

dalam

Dinamika
di Indonesia



Hukum ketenagakerjaan memiliki peran sentral dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha serta menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan produktif. Dalam dunia kerja yang terus berkembang, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai perangkat regulasi, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan yang memastikan hak dan kewajiban setiap pihak dalam hubungan kerja. Dinamika globalisasi, transformasi digital, dan perubahan kebijakan ketenagakerjaan semakin memperkuat urgensi pemahaman terhadap hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Buku ini hadir untuk memberikan pemahaman menyeluruh mengenai berbagai aspek hukum ketenagakerjaan. Pembahasan dalam buku ini mencakup konsep dasar dan sejarah hukum ketenagakerjaan, kedudukannya dalam sistem hukum nasional, serta peran pemerintah dalam mengatur sektor ketenagakerjaan. Selain itu, berbagai pihak yang terkait dalam hukum kerja, seperti pekerja, serikat pekerja, pengusaha, serta lembaga-lembaga yang berperan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, turut dibahas secara mendalam.

Dalam buku ini, memuat materi-materi berikut.

- Konsep Dasar Hukum Ketenagakerjaan
- Sejarah Hukum Ketenagakerjaan
- Pihak-Pihak yang Terkait dalam Hukum Kerja
- Hubungan Kerja
- Perlindungan Tenaga Kerja
- Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja
- Pengupahan Tenaga Kerja
- Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan

