

Penegakan Hukum Ketenagakerjaan dalam Era Ekonomi Digital Global

(Studi Perbandingan Indonesia
dengan Negara Maju dan Berkembang)



H. Dani Prianto Hadi

Pengantar:

Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H.

Prof. Dr. Zudan Arif Fakhrulloh, S.H., M.H.

PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM ERA EKONOMI DIGITAL GLOBAL

Studi Perbandingan Indonesia dengan Negara Maju
dan Berkembang

**Sanksi Pelanggaran Pasal 113
Undang-Undang No. 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).

PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM ERA EKONOMI DIGITAL GLOBAL

Studi Perbandingan Indonesia dengan Negara Maju
dan Berkembang

Ir. H. Dani Prianto Hadi, S.H., M.H., M.M.

Penulis - Analis & Praktisi Hukum

Pengamat Hukum Lingkungan, Pertambangan, dan
Ketenagakerjaan.



PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM ERA EKONOMI DIGITAL GLOBAL

Studi Perbandingan Indonesia dengan Negara Maju
dan Berkembang

Diterbitkan pertama kali oleh Penerbit Arta Media Nusantara
Hak cipta dilindungi oleh undang-undang *All Rights Reserved*
Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi
buku ini tanpa seizin tertulis dari Penulis

Anggota IKAPI
NO.265/JTE/2023
Cetakan Pertama: November 2025
Unesco (15,5 cm x 23 cm)

ISBN:
978-634-7539-09-0
No. HKI:
EC002025214680

Penulis:
Ir. H. Dani Prianto Hadi, S.H., M.H., M.M.

Editor:
Dyah Sisca Putri Pramesti, S.Ak., M.Ak.
Diana Farida Chandrawati, S.H., M.H.

Desain Cover:
Privat Lespanglo

Tata Letak:
M. Afiq F.

Diterbitkan Oleh:
Penerbit Arta Media Nusantara
Jalan Kebocoran, Gang Jalak No. 52, Karangsalam Kidul,
Kedungbanteng, Banyumas, Jawa Tengah
Email: artamediantara.co@gmail.com
Website: <http://artamedia.co/>



“Ilmu pengetahuan adalah amanah, bagikan dengan izin, gunakan dengan hormat.”

*"Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Mahamulia,"
"Yang mengajar (manusia) dengan pena,"
"Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya."
(Surah Al – Alaq : 3 - 5).*

*“...Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat...”
(Surah Al-Mujadalah Ayat 11)*

*“Barang siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga.”
(HR. Muslim, no. 2699).*



KATA PENGANTAR

Oleh **Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H.**

Guru Besar Ilmu Hukum Tata Negara

Perubahan besar dalam struktur ekonomi dan teknologi digital telah membawa dampak yang tidak dapat diabaikan terhadap hukum ketenagakerjaan nasional. Instrumen hukum yang selama puluhan tahun dirancang untuk mengatur hubungan kerja dalam ruang fisik, kini dipaksa berhadapan dengan realitas baru: migrasi kerja ke dalam ruang digital, dominasi platform sebagai aktor ekonomi, serta hadirnya algoritma sebagai bentuk kekuasaan baru yang bekerja secara halus namun menentukan. Pergeseran ini bukan sekadar fenomena teknis, melainkan transformasi mendasar yang menyentuh sendi-sendi konstitusional mengenai peran negara dalam melindungi martabat manusia.

Dalam konteks itu, buku yang ditulis oleh Saudara Dani Prianto Hadi ini hadir sebagai kontribusi akademik yang sangat penting. Buku ini bukan hanya menyajikan uraian normatif, tetapi menawarkan analisis komprehensif mengenai struktur hubungan kerja kontemporer, penegakan hukum ketenagakerjaan, dan arsitektur kelembagaan yang menentukan apakah hukum benar-benar hidup dalam praktik. Dengan pendekatan perbandingan terhadap delapan negara maju dan delapan negara berkembang, penulis menunjukkan bagaimana pilihan kebijakan hukum sesungguhnya mencerminkan posisi negara dalam menentukan arah keadilan sosial.

Kekuatan buku ini terletak pada ketajaman analisisnya. Penulis tidak berhenti pada tataran regulasi formal, tetapi masuk ke dalam persoalan struktural yang lebih dalam, seperti subordinasi

algoritmik, kesenjangan penegakan hukum, kelemahan kapasitas negara, serta implikasi konstitusional terhadap fungsi regulasi dan perlindungan hukum. Dari perspektif hukum tata negara, analisis semacam ini sangat relevan. Sebab, keberhasilan penegakan hukum ketenagakerjaan pada akhirnya bergantung pada kehadiran negara sebagai pengatur, pengawas, sekaligus penjamin keadilan sosial sebagaimana mandat Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Buku ini juga memperlihatkan bahwa dalam ekonomi digital, tantangan terbesar bukan hanya soal perubahan teknologi, tetapi perubahan relasi kekuasaan. Pekerjaan yang tampak fleksibel ternyata menyimpan ketergantungan baru, kebebasan formal pekerja seringkali tidak sejalan dengan ketidakpastian pendapatan, risiko yang dipikul sendiri, dan rentannya akses kerja yang dapat dihentikan secara sepihak melalui mekanisme digital, DEAKTIVASI AKUN. Di sinilah hukum ketenagakerjaan berbenturan dengan realitas sosial baru yang memerlukan rekonstruksi paradigma, bukan sekadar amandemen pasal.

Dari sudut pandang konstitusional, negara tidak boleh kehilangan otoritasnya untuk memastikan bahwa setiap perkembangan ekonomi, sepesat apa pun, tetap berada dalam koridor keadilan, kepastian, dan penghormatan terhadap martabat manusia. NEGARA WAJIB HADIR.

Buku ini memberikan peta jalan yang jelas mengenai bagaimana Indonesia dapat memperkuat kapasitas hukum dan kelembagaannya agar mampu menghadapi tantangan tersebut. Usulan mengenai reformasi pengawasan berbasis risiko, penyelesaian sengketa cepat, rekonstruksi hubungan negara–pasar–pekerja, serta perlindungan pekerja platform digital merupakan bagian dari agenda pembaruan hukum yang perlu mendapat perhatian serius dari para pembuat kebijakan.

Saya memberikan apresiasi tinggi atas kerja intelektual Dani Prianto Hadi ini, tidak hanya kaya data, terstruktur dengan baik, dan tajam secara analitis, tetapi juga menawarkan perspektif yang konstruktif mengenai bagaimana negara harus hadir di ruang kerja digital yang semakin kompleks. Kontribusi seperti ini sangat dibutuhkan di tengah perdebatan nasional mengenai masa depan hukum ketenagakerjaan Indonesia ditengah perkembangan pesat teknologi digital.

Saya mengajak para akademisi, mahasiswa, praktisi hukum, pelaku industri, pengambil kebijakan, aparat birokrasi, serikat pekerja, komunitas pekerja platform digital, dan seluruh masyarakat yang peduli terhadap masa depan hubungan kerja untuk membaca dan mendiskusikan buku ini secara serius. Transformasi ekonomi digital bukan sekadar isu sektoral, tetapi persoalan ketatanegaraan dan keberlanjutan bangsa. Melalui kajian kritis seperti ini, kita dapat memastikan bahwa hukum tetap menjadi instrumen rasional, adil, dan manusiawi dalam mengatur perkembangan zaman.

Semoga buku ini menjadi rujukan penting dalam upaya bersama membangun sistem ketenagakerjaan nasional yang berkeadilan, bermartabat, dan sejalan dengan nilai-nilai konstitusi kita.

Jakarta, November 2025

Prof. Dr. Jimly Assidique, S.H.

Guru Besar Ilmu Hukum Tata Negara, Ketua Mahkamah
Konstitusi Republik Indonesia (2003-2008), Ketua Komisi
Percepatan Reformasi Polri.

Oleh **Prof. Dr. Zudan Arif Fakrulloh, S.H., M.H.**

Guru Besar Ilmu Hukum, Pakar Hukum Administrasi Pemerintahan
dan Sosiologi Hukum.

Dinamika ekonomi digital global telah menciptakan kompleksitas baru dalam tatanan hukum ketenagakerjaan yang meniscayakan pendekatan interdisipliner. Relasi kerja di platform digital tidak dapat dipahami semata-mata sebagai persoalan hukum perdata atau kontrak, melainkan memerlukan pembacaan yang mendalam dari perspektif hukum administrasi pemerintahan dan sosiologi hukum. Pertanyaan mendasar yang muncul bukan hanya tentang ada atau tidaknya hubungan kerja secara yuridis formal, tetapi bagaimana negara menjalankan fungsi regulasi dan perlindungannya ketika struktur ekonomi bertransformasi dengan kecepatan yang melampaui kesiapan aparatur hukum.

Buku yang ditulis oleh Dani Prianto Hadi ini memberikan kontribusi signifikan dalam menganalisis kesenjangan antara realitas sosiologis pekerja platform dan konstruksi hukum yang mendefinisikan status mereka. Penulis secara tajam membedah bagaimana penggunaan terminologi "*mitra kerja*" dalam praktik ekonomi platform sesungguhnya merupakan strategi hukum yang mengeliminasi tanggung jawab negara dan korporasi terhadap jutaan pekerja yang secara faktual berada dalam posisi subordinat. Pembelajaran dari negara-negara maju menunjukkan bahwa pengakuan hubungan kerja bagi pekerja platform merupakan keniscayaan hukum yang didasarkan pada bukti empiris tentang kontrol, dependensi ekonomi, dan asimetri kuasa.

Dimensi hukum administrasi pemerintahan dalam buku ini terlihat kuat dalam analisis tentang kapasitas kelembagaan, mekanisme pengawasan, dan instrumen kebijakan publik yang diperlukan untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan di sektor

digital. Penulis tidak hanya mengidentifikasi kelemahan regulasi eksisting, tetapi juga merumuskan arsitektur kebijakan yang mempertimbangkan kompleksitas koordinasi antarlembaga dan tantangan penegakan hukum lintas yurisdiksi.

Dari perspektif sosiologi hukum, karya ini berhasil menunjukkan bagaimana hukum ketenagakerjaan tidak beroperasi dalam ruang hampa, melainkan dibentuk oleh dan membentuk struktur kekuasaan ekonomi serta realitas sosial pekerja. Studi perbandingan yang disajikan memberikan pemetaan yang jelas tentang bagaimana pilihan kebijakan hukum mencerminkan posisi negara dalam menghadapi tekanan modal global versus komitmen terhadap keadilan sosial.

Saya memberikan apresiasi tinggi atas kerja intelektual yang dihadirkan dalam buku ini. Analisis komparatif yang sistematis, argumentasi hukum yang kokoh, dan kedalaman pemahaman tentang dinamika sosio-ekonomi menjadikan karya ini referensi penting bagi akademisi, praktisi, dan pembuat kebijakan. Buku ini mendemonstrasikan bahwa penegakan hukum ketenagakerjaan di era digital memerlukan lebih dari sekadar amandemen peraturan, melainkan transformasi paradigma dalam memahami kerja, relasi kuasa, dan tanggung jawab negara.

Jakarta, November 2025

Prof. Dr. Zudan Arif Fakrulloh, S.H., M.H.

Guru Besar Ilmu Hukum, Pakar Hukum Administrasi
Pemerintahan dan Sosiologi Hukum, Ketua DPP KORPRI Nasional,
Kepala BKN R.I.

PRAKATA PENULIS

Buku ini lahir dari perjalanan panjang dalam mengamati, meneliti, dan terlibat langsung dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam setiap proses kerja, selalu ada manusia yang berusaha menjaga keberlangsungan hidupnya, dari ruang rapat perusahaan hingga ruang persidangan, dari area tambang hingga kawasan industri, dari pusat kota hingga daerah perbatasan, persoalan martabat manusia dalam bekerja senantiasa hadir sebagai kenyataan yang tidak dapat diabaikan.

Hubungan kerja bukan semata-mata hubungan ekonomi. Ia adalah hubungan antar-manusia yang memuat harapan, kecemasan, ketidakpastian, perjuangan, dan harga diri yang didalamnya terdapat ketidakseimbangan kekuasaan yang bersifat struktural. Karena itu, negara tidak boleh mengambil jarak, *“negara harus hadir untuk menjamin bahwa kerja menjadi ruang kehidupan yang bermartabat”*, bukan sekadar instrumen produksi.

Perkembangan ekonomi digital dalam dua dekade terakhir telah membawa perubahan mendasar. Model kerja menjadi lebih fleksibel, tetapi juga lebih rapuh. Teknologi memperluas kesempatan, namun di saat yang sama meningkatkan risiko ketidakpastian. Dalam ruang ini, pekerja dapat menjadi semakin mudah digantikan, diatur oleh sistem yang tidak terlihat, atau dinilai oleh algoritma yang tidak memiliki kapasitas untuk memahami kemanusiaan. Tantangan inilah yang mendorong penulisan buku ini.

Buku ini tidak hanya berupaya menjelaskan kerangka hukum ketenagakerjaan yang berlaku, tetapi juga berusaha melihat lebih dalam bagaimana hukum diimplementasikan di lapangan. Perbandingan dengan delapan negara maju dan delapan negara berkembang dilakukan bukan untuk mencari model ideal yang harus

diikuti, tetapi untuk memperluas ruang pemahaman kita mengenai apa yang mungkin dan apa yang perlu diperjuangkan.

Penegakan hukum ketenagakerjaan adalah titik penentu apakah suatu negara menempatkan martabat manusia sebagai dasar kehidupan berbangsa. *“Pengawasan ketenagakerjaan bukan sekadar prosedur administratif, namun lebih dari itu adalah tindakan negara yang menyatakan bahwa setiap individu yang bekerja berhak untuk dihormati, dilindungi, dan diberikan kepastian tentang masa depannya”*.

Buku ini tidak dimaksudkan untuk memberikan jawaban akhir. Namun justru sebaliknya, buku ini mengajak pembaca untuk melanjutkan pertanyaan-pertanyaan penting mengenai hubungan antara kerja, keadilan, dan martabat manusia. Jika buku ini dapat membuka ruang dialog yang lebih jujur, kritis, dan konstruktif mengenai arah sistem ketenagakerjaan di Indonesia ke depan, maka tujuan penulisan ini telah tercapai.

Semoga buku ini dapat memberi manfaat dan memperluas pemahaman bersama mengenai pentingnya membangun hubungan kerja yang adil, beradab, dan berlandaskan penghormatan terhadap martabat manusia.

Bandung, 3 November 2025

Ir. H. Dani Prianto Hadi, S.H., M.H., M.M.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	vi
PRAKATA PENULIS	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I EKONOMI DIGITAL GLOBAL DAN TRANSFORMASI HUBUNGAN INDUSTRIAL	1
1.1 Ekonomi Digital sebagai Latar Sosio-Global Baru.....	1
1.2. Relasi Kekuasaan Baru: Dari Pengawasan Manajerial ke Pengawasan Algoritmik.....	6
1.2.1. Dari Subordinasi Formal ke Subordinasi Fungsional	7
1.2.2. Kontrol Algoritmik: Pengawasan Tanpa Kehadiran Pengawas.....	8
1.2.3. Ketimpangan Informasi sebagai Sumber Kekuasaan	10
1.2.4. Ketidakpastian Status Kerja sebagai Instrumen Kekuasaan	11
1.2.5. Konsekuensi Normatif terhadap Negara	11
1.3. Negara di Tengah Tarikan Investasi, Pertumbuhan, dan Perlindungan Pekerja	13
1.3.1. Evolusi Peran Negara: Dari Penjaga Ketertiban ke Penjamin Kesejahteraan.....	13
1.3.2. Negara Sebagai Regulator	15
1.3.3. Negara sebagai Inspektur: Jantung Penegakan.....	16
1.3.4. Negara sebagai Arbitrator.....	17
1.3.5. Negara dalam Dilema Kembar: Pertumbuhan vs Perlindungan	18

1.4. Kesenjangan Penegakan (Enforcement Gap): Hukum di Atas Kertas vs Hukum di Lapangan	19
1.4.1. Membaca Enforcement Gap: Definisi, Gejala, dan Ukuran.....	19
1.4.2. Potret Indonesia: Kapasitas, Cakupan, dan Tantangan Digital.....	21
1.4.3. Perbandingan Internasional: Apa yang Dikerjakan Negara Berkapasitas Tinggi.....	22
1.4.4. Enforcement Gap pada Kerja Platform dan Logistik: Dua Vinyet Empiris.....	23
1.4.5. Arsitektur Penegakan yang Efektif: Dari Peta Risiko ke Sanksi Progresif.	24
1.4.6. Dimensi Filsafat: Legality, Legitimacy, dan Hukum yang Hadir.....	26
1.5. Tiga Studi Konkret: Transportasi Aplikasi, Kurir Last-Mile E-Commerce, dan Pekerja Gudang Digital	27
1.5.1. Transportasi Aplikasi: Kebebasan yang Terbatas oleh Algoritma.....	27
1.5.2. Kurir Last-Mile E-Commerce: Waktu, Kecepatan, dan Tekanan Target.....	29
1.5.3. Pekerja Gudang Digital (<i>Fulfillment Centers</i>): Logistik sebagai Koreografi Tubuh dan Data	31
1.5.4. Ketiga Sektor Ini Sesungguhnya Terhubung.....	32
1.5.5. Implikasi: Penegakan Harus Mengikuti Aliran Rantai Pasok.....	32
1.6. Menegakkan Martabat Kerja di Era Ekonomi Digital: Negara Tidak Boleh Absen	33
1.6.1. Krisis Keheningan: Ketika Pekerja Ada, Tetapi Tidak Diakui.....	34
1.6.2. Tubuh yang Bekerja dalam Sistem yang Tidak Berwajah.....	34

1.6.3. Ketika Negara Absen, Pasar Menjadi Hukum	35
1.6.4. Negara Hadir: Bukan untuk Membatasi, Tetapi untuk Menyeimbangkan	36
BAB II SEJARAH, STRUKTUR, DAN ARAH PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM ERA GLOBAL	39
2.1. Sejarah Panjang Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Kerajaan Nusantara → 2025.....	40
2.1.1. Kerja Komunal dalam Tataan Kerajaan Nusantara.....	41
2.1.2. VOC dan Awal Kapitalisme Niaga: Kerja sebagai Komoditas Baru.....	42
2.1.3. <i>Cultuurstelsel</i> (1830–1870): Kerja sebagai Instrumen Fiskal Kolonial	43
2.1.4. Ekonomi Kontrak & <i>Poenale Sanctie</i> : Kerja sebagai Kewajiban yang Dipaksa	43
2.1.5. Penghapusan <i>Poenale Sanctie</i> dan Munculnya Regulasi Perlindungan Awal (1920–1930-an).....	44
2.1.6. Pertumbuhan Serikat Buruh dan Mogok sebagai Bahasa Politik Kerja	45
2.1.7. Pendudukan Jepang (1942–1945): Mobilisasi Paksa dan Perendahan Nilai Hidup	46
2.1.8. Proklamasi 1945: Kerja sebagai Hak Konstitusional dan Penanda Kemerdekaan Sosial	47
2.1.9. Vinyet Sejarah: “Tangan yang Memilih Daun” (Deli, 1902).....	48
2.1.10. Vinyet Sejarah: “Lorong Ombilin” (Sawahlunto, 1916).....	48
2.1.11. Analisis Struktur: Lahan → Modal → Tubuh	51
2.1.12. Serikat sebagai Institusi Pengetahuan dan Kesadaran Kolektif	51

2.1.13. Perdebatan Hakiki tentang Upah: Apakah Upah Membayar Hidup atau Waktu?.....	52
2.1.14. Industrialisasi Modern dan Kelahiran Relasi Kerja Formal	52
2.1.15. Gig Economy: Repetisi Deli dalam Versi Digital.....	53
2.2. Struktur Hubungan Industrial dan Fungsi Negara dalam Menata Relasi Kerja	54
2.2.1. Hubungan Industrial sebagai Sistem Sosial, Bukan Sekadar Pertukaran Ekonomi	54
2.2.2. Negara sebagai Penjamin Keadilan Sosial dalam Relasi Kerja	55
2.2.3. Kerangka Kelembagaan Hubungan Industrial Indonesia	56
2.2.4. Logika Negara Hukum Sosial (Social Rechtsstaat)	57
2.2.5. Pengakuan Negara terhadap Serikat Pekerja sebagai Mitra Konstitusional	58
2.2.6. Negara Tidak Boleh Absen	58
2.3. Transformasi Hubungan Kerja dalam Era Ekonomi Digital dan Platform.....	59
2.3.1. Perubahan Infrastruktur Kerja: Dari Pabrik ke Platform.....	59
2.3.2. Status Pekerja menjadi Tidak Jelas: Pekerja atau “Mitra”	60
2.3.3. Kontrol Algoritmik: Mandor Tak Berwajah.....	61
2.3.4. Data sebagai Sumber Nilai dalam Hubungan Kerja	62
2.3.5. Dampak Sosial: Fleksibilitas yang Mengandung Kerentanan.....	63
2.3.6. Konsekuensi Hukum: Negara Dipaksa Menentukan Kembali Definisi “Pekerja”	63

2.3.7. Penutup	64
2.4. Transformasi Ekonomi Politik dan Konfigurasi Hubungan Kerja: Orde Baru, Reformasi, dan Ekonomi Digital Global.....	65
2.4.1. Orde Baru: Stabilitas Politik dan Tenaga Kerja Murah sebagai Strategi Industrialisasi	65
2.4.2. Reformasi 1998: Demokratisasi Hubungan Industrial dan Lahirnya Kerangka Perlindungan Hukum Modern	66
2.4.3. Globalisasi, Rantai Pasokan Internasional, dan Tekanan Daya Saing	67
2.4.4. Liberalisasi, Deregulasi, dan Cipta Kerja: Upaya Menjadi “Ramah Investasi”	68
2.4.5. Era Ekonomi Digital: Pasar Kerja Tanpa Pabrik, Tanpa Jam, Tanpa Kepastian	69
2.4.6. Tantangan Negara Hukum Ketenagakerjaan Abad 21	70
2.5. Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai Jantung Penegakan Hukum: Mandat Konstitusi dan Tantangan Kelembagaan.....	70
2.5.1. Dasar Konstitusional Pengawasan Ketenagakerjaan	71
2.5.2. Kerangka Hukum Pengawasan: Undang-Undang dan Kewenangan.....	72
2.5.3. Posisi Pengawas Ketenagakerjaan dalam Arsitektur Kelembagaan Negara	73
2.5.4. Fakta Empiris: Ketimpangan Kekuatan Kelembagaan.....	73
2.5.5. Pengawasan sebagai Ruang Pertarungan Makna Kerja	74
2.5.6. Pengawasan adalah Nafas Hukum Ketenagakerjaan	75

2.6. Konsolidasi Pemahaman dan Peralihan ke Arsitektur Kelembagaan.....	75
BAB III ARSITEKTUR KELEMBAGAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL INDONESIA: AKTOR, KEWENANGAN, PROSES	79
3.1. Lanskap Kelembagaan: Peta Aktor & Mandat.....	79
3.1.1. Tiga Poros dan Satu Penyeimbang	79
3.1.2. Layer Norma dan Kelembagaan yang Menautkannya.....	80
3.2. Serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha: Representasi, Perundingan, dan Tata Kelola.....	81
3.2.1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB)	81
3.2.2. Organisasi Pengusaha.....	82
3.3. Lembaga Tripartit & Perundingan Kolektif: Dari Forum ke Hasil	83
3.3.1. LKS Tripartit (Pusat–Daerah–Sektoral).....	83
3.3.2. Mekanisme Perundingan Kolektif.....	83
3.4. Penyelesaian Perselisihan: Bipartit → Mediasi/ Konsiliasi/Arbitrase → PHI → MA	84
3.4.1. Arsitektur PPHI (UU 2/2004).....	84
3.4.2. Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase	84
3.4.3. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) & Kasasi... 85	
3.5. Pengawasan Ketenagakerjaan (Inspectorate) & PPNS: Mandat, Proses, Sanksi	85
3.5.1. Mandat & Kewenangan	85
3.5.2. Prosedur Operasional (ringkas, siap dijadikan SOP internal).....	86
3.6. Orkestrasi Data & Tata Kelola: Mengikat Rantai Penegakan	87
3.6.1. Integrasi Data (BPJS–OSS–Perpajakan–Pengawasan–PHI)	87

3.6.2. Tata Kelola & Akuntabilitas	87
3.7. Studi Kasus Kelembagaan: Interaksi Serikat–Pengusaha– Negara dalam Praktik	87
3.7.1. Studi Kasus I: Industri Manufaktur Tekstil–Garmen (Jawa Barat)	87
3.7.2. Studi Kasus II: Pengemudi & Kurir Aplikasi Platform (Jakarta–Jabodetabek)	89
3.7.3. Pelajaran Kelembagaan dari Dua Kasus	91
3.7.4. Implikasi untuk Pengawasan Ketenagakerjaan.....	91
BAB IV PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DALAM	
PRAKTIK: Struktur, Tantangan, Dan Agenda Penguatan .. 95	
4.1. Kerangka Hukum dan Mandat Pengawasan Ketenagakerjaan	96
4.1.1. Mandat Konstitusional	96
4.1.2. Dasar Hukum Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan	97
4.1.3. Struktur Kelembagaan.....	98
4.1.4. Pengawas sebagai Penegak Hukum (Bukan Administrator).....	99
4.1.5. Dampak Langsung Lemahnya Pengawasan.....	99
4.2. Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan: Alur Pemeriksaan, Nota, Sanksi, dan Penyidikan.	100
4.2.1. Tahap Awal: Sumber Informasi dan Penentuan Prioritas.....	101
4.2.2. Pemeriksaan Lapangan (On-Site Inspection)	102
4.2.3. Nota Pemeriksaan I dan II: Titik Penentu Kepatuhan	102
4.2.4. Sanksi Administratif: Tumpul Jika Tanpa Mekanisme Eksekusi.....	104
4.2.5. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan (PPNS)	104

4.2.6. Kesimpulan	105
4.3. Tantangan Struktural Pengawasan: Keterbatasan Teknis dan Tekanan Politik	106
4.3.1. Hambatan Teknis dan Kelembagaan.....	106
4.3.2. Hambatan Politik dan Ekonomi: Ketika Kepentingan Pasar Menekan Penegakan	108
4.3.3. Konsekuensi Filosofis dan Sosial dari Pengawasan yang Lemah	109
4.3.4. Pengawasan dalam Ekonomi Digital: Kontrol Beralih ke Algoritma	110
4.3.5. Kesimpulan	110
4.4. Model Pengawasan Berbasis Risiko dan Data: Menuju “Enforcement Intelligence System”	111
4.4.1. Logika Pengawasan Berbasis Risiko	111
4.4.2. Integrasi Data: Menyatukan Mata Negara	113
4.4.3. Arsitektur “Enforcement Intelligence System”	113
4.4.4. Pengawasan Era Digital: Akses Data Platform	114
4.4.5. Pengawasan Responsif: Sanksi yang Bersifat Korektif, Bukan Sekadar Hukuman.....	115
4.4.6. Penutup	115
4.5. Analisis Kesenjangan Implementasi: Antara Desain Hukum dan Kenyataan Sosial.....	116
4.5.1. Kesenjangan Norma dan Realitas Ekonomi	116
4.5.2. Studi Kasus: Pekerja Alih Daya di Industri Berat	117
4.5.3. Titik Gagal: Ketika Fakta Sosial Tidak Dapat Diadministrasikan	120
4.5.4. Konsekuensi Moral: Ketika Negara Tidak Hadir di Tempat Kerja.....	120
4.5.5. Keadilan tidak dapat otomatis.....	121
4.6. Pengawasan sebagai Syarat Hidupnya Hukum Ketenagakerjaan	121

**BAB V PERBANDINGAN PENEGAKAN HUKUM
KETENAGAKERJAAN ANTARA INDONESIA DENGAN 8 NEGARA
MAJU dan 8 NEGARA BERKEMBANG 125**

5.1. Kerangka Konseptual Perbandingan	127
5.2. Model Penegakan Hukum di Negara Maju (Jerman, Belanda, Jepang, Korea Selatan, Singapura, Australia, Kanada, Finlandia)	129
5.2.1. Jerman: Model Mitbestimmung dan Hubungan Industrial Berbasis Konsensus Sosial	129
5.2.2. Belanda: Tradisi Konsensus, Negara Kesejahteraan, dan Hubungan Kerja Berbasis Kendali.....	134
5.2.3. Jepang: Stabilitas Kerja sebagai Etika Sosial, dan Pergeseran ke Pekerjaan Non-Reguler di Era Pasca-1990	138
5.2.4. Korea Selatan: Mobilisasi Serikat, Tragedi Industri Semikonduktor, dan Reformasi K3 yang Mendorong Negara Hadir.....	143
5.2.5. Singapura: Hubungan Industrial sebagai Instrumen Stabilitas Ekonomi dan Integrasi Serikat melalui NTUC.....	148
5.2.6. Australia: Fair Work Commission, Penataan Hubungan Kerja, dan Pengakuan Pekerja Platform melalui Putusan Peradilan.....	153
5.2.7. Kanada: Federalisme Ketenagakerjaan, Dewan Perburuhan, dan Konstitusionalisasi Hak Berserikat.....	158
5.2.8. Finlandia: Negara Kesejahteraan Nordik, PKB Sektoral yang Kuat, dan Model Pasar Kerja Aktif	166
5.3. Model Penegakan Hukum di Negara Berkembang (India, Brasil, Afrika Selatan, Vietnam, Filipina, Bangladesh, Turki, Meksiko).....	172

5.3.1. India: Labour Surplus, Informalitas Masif, dan Empat Kode Ketenagakerjaan (2019–2023).....	172
5.3.2. Brasil: Hak Ketenagakerjaan sebagai Konstitusional, Pasca-Reformasi 2017, dan Pertarungan Status Pekerja Platform	179
5.3.3. Afrika Selatan: Dari Keadilan Transisional ke Bargaining Council Sektoral dan Penegakan Anti–Union Busting	187
5.3.4. Vietnam: Dôi Mới, Hubungan Kerja yang Dikelola Negara, dan Transisi Bertahap ke Perundingan Kolektif yang Nyata	196
5.3.5. Filipina: DOLE, Upah Minimum Regional, NLRC yang Cepat, dan Persimpangan Gig Economy ...	204
5.3.6. Bangladesh: Rantai Pasok Global, Rana Plaza, dan Rezim K3 yang Dibentuk oleh Tragedi	214
5.3.7. Turki: Sistem Pengadilan Ketenagakerjaan Cepat, Serikat dalam Arus Politik, dan Pertarungan atas Status Kerja Modern	221
5.3.8. Meksiko: Demokratisasi Serikat, Transparansi PKB, dan Penegakan Melalui Standar Perdagangan Internasional (USMCA 2019)	230

BAB VI SINTESIS PERBANDINGAN GLOBAL PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN.....239

6.1. Upah & Perundingan Ketenagakerjaan di Berbagai Sistem	240
6.1.1. Mengapa Upah Tidak Pernah Netral.....	240
6.1.2. Perbandingan Model Internasional.....	242
6.1.3. Data Empiris Perbandingan Upah (Rata-Rata Riil, Disesuaikan Inflasi)	242
6.1.4. Case Capsule 1: Finlandia (PKB Sektoral sebagai Sistem Peredam Krisis)	243

6.1.5. Case Capsule 2: Indonesia (PKB yang Tidak Menaikkan Kesejahteraan)	243
6.1.6. Implikasi untuk Indonesia	244
6.2. Pengawasan Ketenagakerjaan & Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	244
6.2.1. Struktur Masalah Pengawasan di Indonesia	245
6.2.2. Perbandingan Tingkat Risiko Kecelakaan Kerja	247
6.2.3. Model-Model Pengawasan yang Berfungsi	247
6.2.4. Case Capsule 1 - Rana Plaza (Bangladesh, 2013).....	250
6.2.5. Case Capsule 2 - Tambang Soma (Turki, 2014).....	251
6.2.6. Implikasi Kelembagaan untuk Indonesia	252
6.3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) & Penyelesaian Sengketa: Kecepatan sebagai Wujud Keadilan Substantif	253
6.3.1. Akar Masalah PHK di Indonesia: Struktur Remedi yang Salah Kaprah.....	254
6.3.2. Masalah Kedua: Mekanisme Penyelesaian Sengketa yang Lambat dan Berbelit	255
6.3.3. Perspektif Teori Hukum: Hubungan Industrial sebagai Institusi Produksi Legitimasi	256
6.3.4. Pembelajaran Perbandingan Lintas Negara	257
6.3.5. Data Perbandingan Time-to-Remedy	261
6.3.6. Case Capsule Indonesia	261
6.3.7. Rekomendasi Reformasi Sistemik	262
6.3.8. Rumusan Inti	263
6.4. Gig Economy, Kerja Platform, dan Pergeseran Struktur Kekuasaan dalam Hubungan Kerja.....	263
6.4.1. Struktur Hubungan Kerja Berbasis Algoritma.....	264
6.4.2. Data Empiris: Skala Gig Economy	266

6.6.4. Pilar Reformasi 3: <i>Labour Dispute Resolution Board</i> (Komisi Sengketa Cepat)	291
6.6.5. Pilar Reformasi 4: Perlindungan Pekerja Platform Digital	292
6.6.6. Pilar Reformasi 5: Integrasi Rantai Pasok dan Tanggung Jawab Korporasi	293
6.6.7. Timeline Eksekusi Bertahap (12–36 Bulan)	294
6.6.8. Negara Hadir Sebagai Arsitek Keadilan.	294

BAB VII MODEL REFORMASI PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA DALAM ERA EKONOMI DIGITAL GLOBAL 295

7.1. Fondasi Filosofis, Epistemologis, dan Teoretis Sistem Ketenagakerjaan Baru Indonesia	296
7.1.1. Pekerjaan sebagai Martabat, Bukan Komoditas ..	297
7.1.2. Epistemologi Keadilan Ketenagakerjaan: Dari Keadilan Formal ke Keadilan Substantif	298
7.1.3. Negara sebagai Arsitek Kondisi Keadilan, Bukan Sekadar Wasit	299
7.1.4. Hubungan Kerja dalam Ekonomi Digital: Subordinasi Algoritmik.....	300
7.1.5. Mengapa Hukum Indonesia Harus Direformasi dalam Kerangka Sistem, Bukan Pasal	300
7.1.6. Prinsip Kunci Penyusunan Model Sistem Baru ...	301
7.2. Rekonstruksi Hubungan Negara–Pasar–Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia	302
7.2.1. Mengapa Hubungan Negara–Pasar–Pekerja Harus Didesain Ulang.....	302
7.2.2. Kelemahan Model Lama: Negara sebagai Wasit Netral.	303
7.2.3. Prinsip Baru: Negara sebagai <i>Arsitek Kondisi Keadilan</i>	304

BAB 1

EKONOMI DIGITAL GLOBAL DAN TRANSFORMASI HUBUNGAN INDUSTRIAL

1.1 Ekonomi Digital sebagai Latar Sosio-Global Baru

Kerja adalah bagian paling mendasar dari keberadaan sosial manusia. Ia bukan hanya sarana mencari nafkah, tetapi juga ruang manusia membentuk martabat, identitas, dan relasi sosialnya. Dalam sejarah panjang peradaban, bentuk kerja selalu berubah mengikuti perkembangan teknologi dan struktur ekonomi. Pada masa agraris, kerja mengikuti siklus musim dan ketersediaan lahan. Pada era industrial, kerja mengejar ritme mesin dan efisiensi produksi massal. Kini, pada abad ke-21, kerja bergerak ke dalam ruang digital, sehingga relasi kerja tidak lagi ditentukan oleh kehadiran fisik atau ruang pabrik, melainkan oleh sistem platform, jaringan data, dan algoritma.¹

¹ Sennett, R. (2006). *The culture of the new capitalism*. New Haven: Yale University Press.

Transformasi Nilai dan Basis Produksi

Ekonomi digital adalah fase baru kapitalisme global di mana data menjadi komoditas utama, bukan sekadar alat bantu operasional.²

Dalam model ini:

- Produksi berbasis informasi dan logika sistem, bukan sekadar produksi fisik.
- Keunggulan ekonomi ditentukan oleh kualitas algoritma, kecepatan jaringan, basis pengguna, dan akumulasi data, bukan semata kepemilikan aset pabrik atau lahan.

Itulah mengapa perusahaan digital (platform ride-hailing, e-commerce, layanan pesan-antar, hingga marketplace kreatif) dapat memiliki valuasi pasar yang tinggi, meskipun jumlah pekerja tetap sangat kecil dibanding perusahaan industri klasik.

Ekonomi digital menciptakan kontradiksi baru: nilai ekonomi tumbuh pesat, tetapi nilai kesejahteraan pekerja tidak selalu ikut meningkat.³

Pertumbuhan Ekonomi Digital di Indonesia

Indonesia adalah pasar ekonomi digital terbesar di Asia Tenggara.

Menurut laporan Google–Temasek–Bain (2023), nilai ekonomi digital Indonesia:

- US\$ 82 miliar pada 2023,
- diproyeksikan mencapai US\$ 360 miliar pada 2030.⁴

² Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. New York: PublicAffairs.

³ Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.

⁴ Google, Temasek, & Bain & Company. (2023). *e-Economy SEA report 2023*.

*“Hukum harus menjadi alat pembaruan sosial, bukan penonton perubahan sosial”.*⁹

Dengan demikian, masalah utama bukan sekadar regulasi. Masalah utamanya adalah penegakan dan kapasitas negara.

1.2. Relasi Kekuasaan Baru: Dari Pengawasan Manajerial ke Pengawasan Algoritmik

Hubungan kerja selalu mengandung unsur kuasa. Sejak awal sejarah industrialisasi, kerja tidak hanya berhubungan dengan produktivitas, tetapi juga dengan siapa yang memiliki kemampuan untuk mengatur, menilai, dan menghentikan kerja. Pada era pabrik, kuasa itu tampak jelas: supervisor, mandor, manajer, dan struktur hierarkis menggambarkan siapa yang memerintah dan siapa yang diperintah. Kerja dapat dilihat, dinilai, dan diawasi secara fisik.¹⁰

Namun dalam ekonomi digital, kuasa berubah bentuk. Ia tidak lagi berada pada sosok individu yang terlihat, tetapi tersembunyi di balik:

- algoritma pengalokasi tugas,

⁹ Kusumaatmadja, M. (1976). *Hukum, masyarakat dan pembinaan hukum nasional, suatu uraian tentang landasan pikiran, pola dan mekanisme pembaharuan hukum di Indonesia*. Bandung, Binacipta. Mochtar Kusumaatmadja menjelaskan gagasan bahwa hukum tidak dapat dipahami sebagai norma yang berdiri sendiri, melainkan sebagai institusi sosial yang harus dibina secara sadar untuk mengarahkan perubahan masyarakat. Ia memperkenalkan kerangka “hukum sebagai sarana pembaharuan masyarakat” (law as a tool of social engineering) dalam konteks pembangunan Indonesia, dengan menekankan perlunya desain pembaharuan hukum yang berangkat dari landasan pemikiran yang jelas, pola kebijakan yang terarah, serta mekanisme kelembagaan yang mampu menerjemahkan kebutuhan sosial-ekonomi ke dalam peraturan yang efektif. Kusumaatmadja juga menyoroti bahwa pembangunan hukum nasional mensyaratkan keseimbangan antara nilai-nilai sosial yang hidup, kebutuhan modernisasi, dan kepastian hukum, sehingga pembentukan hukum bukan sekadar pekerjaan teknis legislasi, tetapi strategi nasional untuk menata tatanan sosial dan mendukung pembangunan.

¹⁰ Sennett, R. (2006). *The culture of the new capitalism*. New Haven: Yale University Press.



BAB 2

SEJARAH, STRUKTUR, DAN ARAH PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM ERA GLOBAL

Memahami hukum ketenagakerjaan Indonesia kontemporer tanpa menelusuri akar historisnya adalah seperti membaca novel mulai dari pertengahan cerita, kita mungkin bisa mengikuti alur narasi, tetapi kehilangan konteks penting yang menjelaskan mengapa karakter-karakter bertindak dengan cara tertentu dan bagaimana konflik-konflik saat ini terbentuk. Hukum tidak lahir dari kekosongan, melainkan merupakan endapan dari lapisan-lapisan pengalaman historis, pergulatan politik, dan transformasi ekonomi yang berlangsung selama berabad-abad. Untuk memahami mengapa sistem ketenagakerjaan Indonesia saat ini memiliki karakter tertentu, dengan segala kekuatan dan kelemahannya, kita perlu melakukan perjalanan historis yang panjang, mulai dari masa kolonial Belanda ketika fondasi-fondasi awal hubungan industrial mulai diletakkan, melalui pergolakan kemerdekaan dan pencarian identitas nasional, hingga era reformasi dan dinamika globalisasi yang membentuk wajah ketenagakerjaan Indonesia hari ini.

Perjalanan historis ini bukan sekadar kronologi peristiwa dan regulasi, melainkan narasi tentang bagaimana berbagai kekuatan sosial, pemerintah kolonial dan kemudian pemerintah nasional, pengusaha domestik dan asing, gerakan buruh, dan masyarakat luas, terus berjuang untuk membentuk tatanan hubungan industrial sesuai dengan kepentingan dan visi mereka masing-masing. Setiap periode historis meninggalkan jejak dalam struktur institusional, budaya hukum, dan praktik ketenagakerjaan yang masih kita rasakan hingga hari ini. Memahami genealogi ini akan membantu kita tidak hanya menjelaskan bagaimana kita sampai di titik ini, tetapi juga membayangkan kemungkinan-kemungkinan masa depan yang berbeda.

2.1. Sejarah Panjang Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Kerajaan Nusantara → 2025

Kerja bukan sekadar kegiatan ekonomi. Kerja adalah tindakan manusia menghubungkan dirinya dengan dunia, memberi makna kepada hidup melalui produksi, relasi, dan pengakuan. Oleh karena itu, status kerja suatu masyarakat selalu mencerminkan struktur kekuasaan yang mengatur tubuh, waktu, dan sumber penghidupan. Di Indonesia, struktur ini berubah secara radikal sepanjang sejarah, dari kerja komunal berbasis adat, menuju kerja paksa kolonial, kerja kontrak bersanksi pidana, hingga kerja fleksibel yang dikendalikan algoritma digital.

Sejarah ini tidak hanya menjelaskan dari mana hukum ketenagakerjaan berasal, tetapi juga mengapa negara wajib hadir dalam mengatur hubungan kerja. Tanpa memahami sejarah, penegakan hukum ketenagakerjaan akan jatuh menjadi administrasi teknis tanpa jiwa. Dengan memahami sejarah, penegakan hukum menjadi pemenuhan janji kemerdekaan bahwa manusia yang bekerja berhak atas martabat.



BAB 3

ARSITEKTUR KELEMBAGAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL INDONESIA: AKTOR, KEWENANGAN, PROSES

Bab ini memetakan “mesin” hubungan industrial Indonesia: siapa aktornya, apa kewenangannya, bagaimana prosesnya, di mana simpul koordinasi, dan bagaimana kinerja penegakan dihasilkan dari interaksi itu. Tujuannya pragmatis: memberi peta yang dapat dipakai akademisi, praktisi, pelaku usaha, birokrasi, dan publik untuk memahami cara kerja perlindungan hukum ketenagakerjaan, bukan hanya norma, melainkan institusi.

3.1. Lanskap Kelembagaan: Peta Aktor & Mandat

3.1.1. Tiga Poros dan Satu Penyeimbang

Hubungan industrial berdiri di atas tiga poros - pekerja/serikat, pengusaha/organisasi pengusaha, dan negara - dengan negara memikul mandat penyeimbang kekuasaan sesuai UUD 1945 dan undang-undang sektoral (kebebasan berserikat, hubungan kerja,

BAB 4

PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DALAM PRAKTIK: Struktur, Tantangan, Dan Agenda Penguatan

Pada tahun 2025, jumlah pengawas ketenagakerjaan aktif di Indonesia diperkirakan sekitar ± 1.600 orang yang tersebar di pemerintah pusat dan daerah.¹¹⁴

Sementara itu, jumlah perusahaan yang beroperasi di seluruh Indonesia diperkirakan mencapai $\pm 25,2$ juta unit usaha, termasuk mikro, kecil, menengah, dan besar.¹¹⁵

Dengan demikian, rasio efektifnya adalah:

1 pengawas ketenagakerjaan $\rightarrow \pm 15.750$ perusahaan.

Dalam kapasitas seperti ini, secara matematis dan institusional:

- Tidak mungkin seluruh perusahaan diperiksa,

¹¹⁴ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). *Data pengawas ketenagakerjaan sampai dengan Semester I Tahun 2025*. Satu Data Ketenagakerjaan. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2787>

¹¹⁵ Badan Pusat Statistik, *Sensus Ekonomi 2024*, rilis data nasional.; Rawung, Stanny S. et al. (2025). *Inovasi Teknologi dan Transformasi Digital sebagai Penggerak Daya Saing Ekonomi Indonesia*. Ascendia: Journal of Economic and Business Advancement, Vol. 1 No. 2, hlm. 111-121.

- Tidak mungkin seluruh pelanggaran terdeteksi,
- Dan tidak mungkin semua pelanggaran dapat diproses.

Akibatnya:

Lebih dari 97% tempat kerja di Indonesia berjalan tanpa pernah disentuh pengawasan ketenagakerjaan.

Padahal hukum ketenagakerjaan Indonesia lengkap dan progresif dalam banyak aspek:

perlindungan upah, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), jaminan sosial, prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK), mekanisme penyelesaian perselisihan, perundingan kolektif, bahkan perlindungan pekerja perempuan, anak, dan penyandang disabilitas.

Namun seluruh perlindungan itu berdiri di atas suatu asumsi kunci:

bahwa negara memiliki kapasitas untuk mengawasi.

Jika kapasitas pengawasan lemah, maka:

- norma tinggal norma,
- hak tinggal hak,
- dan hukum tinggal hukum.

Hukum ketenagakerjaan hanya hidup sejauh pengawasan hadir di tempat kerja.

4.1. Kerangka Hukum dan Mandat Pengawasan Ketenagakerjaan

4.1.1. Mandat Konstitusional

Mandat pengawasan ketenagakerjaan tidak muncul dari efisiensi pasar atau demi kemudahan usaha, tetapi berakar langsung pada UUD 1945:

BAB 5

PERBANDINGAN PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN ANTARA INDONESIA DENGAN 8 NEGARA MAJU dan 8 NEGARA BERKEMBANG

Hubungan kerja modern tidak tumbuh secara seragam di seluruh dunia. Ia lahir dari ketegangan historis yang sama, antara kebutuhan produksi dan martabat manusia, tetapi dipertemukan oleh kondisi politik, ekonomi, budaya, ideologi negara, dan struktur kapital yang berbeda-beda.¹³⁴

Di Inggris, hukum ketenagakerjaan berkembang dari konflik kelas yang terbuka. Gerakan buruh lahir dari penderitaan panjang pekerja pabrik tekstil Manchester yang bekerja 14–16 jam sehari, termasuk perempuan dan anak-anak. Perlawanan mereka

¹³⁴ Streeck, W. (2014). *Industrial relations in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

melahirkan serikat pekerja, Cole Commission, dan akhirnya social labour legislation yang terstruktur.¹³⁵

Di Jerman, hubungan kerja bertumbuh dari tradisi hukum korporatis di mana negara, pengusaha, dan pekerja dipandang sebagai mitra dalam pembangunan ekonomi nasional. Di sana, negosiasi bukan sekadar taktik ekonomi, tetapi tata kelola sosial (Sozialpartnerschaft).¹³⁶

Di Amerika Serikat, hukum ketenagakerjaan dibangun dari pertarungan hukum per kasus, bukan konstruksi regulasi menyeluruh. Serikat bekerja sebagai aktor politik dan advokasi, bukan institusi struktural negara.¹³⁷

Di Jepang, hubungan kerja tidak diatur pertama kali oleh hukum atau pasar, tetapi oleh budaya perusahaan yang menjadikan kesetiaan, stabilitas kerja, dan kehormatan sebagai fondasi moral hubungan industrial.¹³⁸

Sementara itu di negara-negara berkembang, India, Brasil, Afrika Selatan—hukum ketenagakerjaan lahir sebagai respons terhadap:

- kolonialisme,
- industrialisasi cepat dengan buruh murah,

¹³⁵ Eley, G. (2002). *Forging democracy: The history of the left in Europe, 1850-2000*. Oxford: Oxford University Press.

¹³⁶ Hoffmann, J. (2019). *The German system of collective bargaining and worker participation*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

¹³⁷ Betriebsverfassungsgesetz [Works Constitution Act]. (1972). Federal Republic of Germany. As amended by the Works Council Modernization Act (2021) and the Second Act to Amend the Works Constitution Act (2024), published in the Federal Law Gazette of the Federal Republic of Germany.

¹³⁸ Hans-Böckler-Stiftung. (2021). *Co-determination report 2021: Overview of worker participation in Germany*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

BAB 6

SINTESIS PERBANDINGAN GLOBAL PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Penegakan hukum ketenagakerjaan tidak berdiri di ruang hampa. Ia selalu ditentukan oleh cara suatu negara memahami hubungan antara Negara, Pasar, dan Pekerja. Di dalamnya terdapat pertarungan antara keamanan kerja (security) dan fleksibilitas ekonomi (flexibility); antara daya saing industri dan martabat manusia di tempat kerja.²⁸⁴

Karena itu, perbandingan lintas negara bukan sekadar daftar perbedaan, melainkan cara membaca bagaimana kekuasaan diorganisasi dalam dunia kerja. Pada tingkat tertentu, hukum ketenagakerjaan adalah refleksi dari

²⁸⁴ Rahardjo, Satjipto. (2006). *Membedah Hukum Progresif*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas. Rahardjo menekankan peran moral dan keberanian penegak hukum untuk “menerobos” kebuntuan prosedural jika hukum positif justru menghasilkan ketidakadilan, dengan argumen kunci bahwa hukum seharusnya melayani manusia (bukan sebaliknya).; Weber, M. (1978). *Economy and society*. Berkeley: University of California Press. Relevansi utamanya untuk studi hukum dan ketenagakerjaan adalah konsep seperti tipe otoritas (tradisional, karismatik, rasional-legal), birokrasi, serta hubungan antara legitimasi kekuasaan dan kepatuhan. Weber juga memberi perangkat analitis untuk memahami bagaimana aturan formal dan organisasi modern mengatur perilaku kolektif, membantu menjelaskan mengapa struktur hukum/administrasi sering menjadi mesin disiplin sekaligus sumber legitimasi dalam hubungan industrial dan negara.



BAB 7

MODEL REFORMASI PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA DALAM ERA EKONOMI DIGITAL GLOBAL

Penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia berada pada titik kritis sejarahnya.

Di satu sisi, Indonesia sedang memasuki ekonomi digital, logistik, dan rantai pasok global; di sisi lain, instrumen penegakan hukum ketenagakerjaan masih dibangun untuk ekonomi padat tenaga kerja manual abad ke-20.³⁸⁰

³⁸⁰ Arendt, H. (1958). *The human condition*. Chicago: University of Chicago Press. Hannah Arendt menganalisis kondisi eksistensial manusia melalui tiga aktivitas fundamental, labor, work, dan action, yang masing-masing merepresentasikan cara manusia mempertahankan hidup, membangun dunia benda yang relatif stabil, dan berpartisipasi dalam ranah politik melalui tindakan serta ujaran; Arendt menekankan bahwa action adalah inti kebebasan karena hanya di ruang publik manusia dapat menampakkan identitasnya dan menciptakan sesuatu yang benar-benar baru, sementara dominasi modernitas cenderung menggeser kehidupan bersama menuju logika produksi-konsumsi yang mengikis ruang publik dan memperlemah kapasitas politik manusia.

BAB 8

PENUTUP Negara, Kerja, dan Martabat Manusia dalam Arsitektur Ekonomi Digital.

8.1. Kerja sebagai Ruang Martabat Manusia

Kerja adalah bagian paling fundamental dari keberadaan manusia.

Sejak manusia pertama kali membentuk alat, menanam benih, mengolah tanah, mendirikan rumah, dan membangun kota, kerja telah menjadi tindakan eksistensial: sebuah cara untuk mengatakan kepada dunia “*Aku ada di sini*”.⁴²⁵

⁴²⁵ Arendt, H. (1958). *The human condition*. Chicago, IL: University of Chicago Press.; Descartes, R. (1998). *Discourse on method and meditations on first philosophy* (4th ed.; D. A. Cress, Trans.). Indianapolis, IN: Hackett Publishing Company. Bagi Descartes, eksistensi manusia dipastikan lewat kesadaran berpikir: *cogito, ergo sum*. Kerja lalu dapat dipahami sebagai perwujudan rasio itu ke dunia, meninggalkan bukti “*aku ada*” dalam bentuk karya nyata.

GLOSARIUM

A

❖ **Abandonment of Employment**

(Inggris – Australia, common law)

Asal-usul: Doktrin hubungan kerja Anglo-Saxon abad ke-19, pada awalnya digunakan untuk pekerja yang “menghilang” dari tempat kerja atau tidak hadir tanpa pemberitahuan.

Definisi: Situasi ketika pekerja dianggap mengundurkan diri karena tidak hadir dalam waktu tertentu tanpa alasan sah.

Penggunaan Internasional:

– Australia menggunakan tes “intention to abandon”.

– Inggris menggunakan analisis kontrak kerja.

Relevansi Indonesia:

Tidak dikenal secara eksplisit dalam UU, tetapi sering dipakai pemberi kerja sebagai dalih PHK tanpa prosedur. Dalam sektor platform, *abandonment* sering disamakan dengan “tidak aktif” padahal penyebabnya bisa karena *suspension/deactivation* sepihak oleh algoritma.

❖ **Absenteeism**

(Inggris – HRM global)

Asal-usul: Istilah manajemen industri awal abad ke-20.

Definisi: Ketidakhadiran pekerja tanpa alasan yang sah atau melebihi tingkat normal.

Penggunaan Internasional: Digunakan dalam audit kinerja, manajemen SDM, dan K3.

Relevansi Indonesia: Dalam platform work, ketidakhadiran tidak relevan karena pekerja dianggap “on-demand”; namun algoritma tetap memantau *connect hours*, sehingga konsep ini berubah menjadi *algorithmic presence*.

❖ **Accountability**

(Inggris – global public law)

Asal-usul: Tradisi administrasi Inggris dari abad ke-17; diperluas dalam teori pemerintahan modern.

Definisi: Kewajiban aktor kekuasaan untuk menjelaskan, membenarkan, dan menerima konsekuensi atas tindakannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Aivalis, C. (2018). *The constant liberal: Pierre Trudeau, organized labour, and the Canadian social democratic left*. UBC Press.
- Achmad Ali. (2010). *Menguak teori hukum dan teori peradilan*. Kencana.
- Arendt, H. (1958). *The human condition*. University of Chicago Press.
- Asshiddiqie, Jimly. (2010). *Konstitusi dan konstitusionalisme Indonesia*. Sinar Grafika.
- Asshiddiqie, Jimly. (2015). *Gagasan tentang konstitusi, hukum, dan politik*. LP2AB.
- Asshiddiqie, Jimly. (2016). *Konstitusi dan negara hukum*. Sinar Grafika.
- Ayres, I., & Braithwaite, J. (1992). *Responsive regulation: Transcending the deregulation debate*. Oxford University Press.
- Bambang, S., & Wiyanto, R. (2013). *Hukum ketenagakerjaan*. Pustaka Setia.
- Bourdieu, P. (2005). *The social structures of the economy*. Polity Press.
- Braithwaite, J. (2008). *Regulatory capitalism: How it works, ideas for making it work better*. Edward Elgar Publishing.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital*. Monthly Review Press.
- Breman, J. (1983). *Control of land and labour in colonial Java: A case study of agrarian crisis and reform in the region of Cirebon during the first decades of the 20th century*. Foris Publications.

- Middlebrook, K. J. (1995). *The paradox of revolution: Labor, the state, and authoritarianism in Mexico*. Johns Hopkins University Press.
- Nussbaum, M. C. (2006). *Frontiers of justice: Disability, nationality, species membership*. Belknap Press of Harvard University Press.
- Okazaki, T., & Okuno-Fujiwara, M. (Eds.). (1999). *The Japanese economic system and its historical origins*. Oxford University Press.
- Pekkarinen, J., & Pohjola, M. (Eds.). (1990). *Social corporatism: A superior economic system?* Oxford University Press.
- Polanyi, K. (2001). *The great transformation: The political and economic origins of our time*. Beacon Press. (Original work published 1944)
- Pound, R. (1922). *An introduction to the philosophy of law*. Yale University Press.
- Prakash, O. (1985). The Dutch East India Company and the economy of Bengal, 1630-1720 (pp. 9-15). Princeton University Press.
- Rahardjo, Satjipto. (1982). *Ilmu hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Rahardjo, Satjipto. (2006). *Membedah hukum progresif*. Penerbit Buku Kompas.
- Rahardjo, Satjipto. (2009). *Hukum dan perubahan sosial: Suatu tinjauan teoretis serta pengalaman-pengalaman di Indonesia (Cetakan Ketiga)*. Genta Publishing.
- Rawls, J. (2001). *Justice as fairness: A restatement*. Belknap Press of Harvard University Press.
- Ricklefs, M. C. (2001). *Sejarah Indonesia modern 1200–2004*. PT. Serambi Ilmu Semesta.

WorkSafeBC. (2021, April 22). *Incident investigations*.
<https://www.worksafebc.com/en/health-safety/create-manage/incident-investigations>

WorkSafeBC. (2024, March 15). *Search for penalties*.
<https://www.worksafebc.com/en/health-safety/create-manage/incident-investigations/penalties/penalty-summaries/search>

Perusahaan Platform

PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk. (2023). Laporan Keberlanjutan 2023: Reshaping The Future. PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk.

Grab Holdings Limited. (2024). *Annual report on Form 20-F for the fiscal year ended December 31, 2023*. U.S. Securities and Exchange Commission.

Sea Limited. (2024). *Annual report on Form 20-F for the fiscal year ended December 31, 2023*. U.S. Securities and Exchange Commission.

Sea Limited. (2024, March 4). *Sea reports fourth quarter and full year 2023 results*. Sea Limited Investor Relations.

Fairwork Project

Fairwork. (2023). Fairwork Bangladesh Ratings 2023: Is it time for a regulatory framework? DataSense & iSocial (Fairwork Project).

Fairwork. (2023). Fairwork Vietnam Ratings 2023. Fairwork.

Fairwork. (2025). Fairwork Philippines ratings 2025. Fairwork Project.

E. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 33 ayat (3).

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Republik Indonesia. (1956). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98 tahun 1949 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama*. Pemerintah Republik Indonesia.

Republik Indonesia. (1998). *Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan (Ratifikasi) ILO Convention No. 87 Tahun 1948*. Pemerintah Republik Indonesia.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (beserta perubahan/penyesuaian melalui regulasi pasca-2020).

Undang-undang (UU) No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan).

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

TENTANG PENULIS

Ir. H. Dani Prianto Hadi, S.H., M.H., M.M. lahir di Cimahi pada



tahun 1973 sebagai anak pertama dari dua bersaudara. Ia tumbuh dan menapaki hidup dari jalur yang sejak awal tampak jauh dari dunia hukum. Selepas menamatkan pendidikan Teknik Sipil spesialisasi Jalan dan Jembatan pada tahun 1996, ia mengabdikan diri di dunia konstruksi membangun jalan, jembatan, *dan harapan*, dari wilayah yang ramai

hingga pelosok yang sering terlupakan. Salah satu kontribusinya ialah dalam pembangunan dan pemeliharaan jalan nasional di ruas Bawen-Kartasura, Jawa Tengah, sebuah pengalaman yang menegaskan keyakinannya bahwa pekerjaan teknik sejatinya adalah pelayanan: menghadirkan akses, membuka isolasi, dan menghidupkan kesempatan.

Pada tahun 1998 ia memasuki dunia birokrasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, dengan penugasan awal di Kabupaten Lebak (wilayah yang kini menjadi bagian Provinsi Banten). Setelah pemekaran, ia kembali bertugas di berbagai daerah seperti Kabupaten Sumedang, Kabupaten Cianjur, hingga Kabupaten Bandung Barat. Dalam perjalanan panjang itu, ia tidak hanya menyaksikan pembangunan, tetapi juga menyaksikan kehidupan masyarakat yang berubah karena hadirnya sebuah jalan penghubung. Ia bersyukur pernah ikut membangun jalan tembus di daerah terpencil, baginya itu bukan sekadar proyek, melainkan jejak kecil yang mungkin akan terus dikenang oleh warga yang akhirnya bisa lebih mudah sekolah, berobat, bekerja, dan berdagang.

Namun titik balik terbesar dalam hidupnya bukan datang dari ruang rapat atau gambar desain teknik, melainkan dari luka-luka bumi yang ia lihat sendiri. Saat dipercaya menjadi Kepala Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (2012), ia berkali-kali berhadapan dengan kenyataan pahit: longsor merenggut nyawa, alam yang rusak menuntut balas, dan manusia sering kali menjadi korban paling lemah. Dari sana tumbuh pertanyaan yang pelan-pelan menjadi panggilan batin: *jika bencana terus berulang, apakah ini*

semata takdir, atau ada yang salah dalam cara kita mengelola alam? Ia mulai melihat bahwa persoalan teknis ternyata berkelindan erat dengan tata kelola, kebijakan, dan hukum.

Pengalaman berikutnya di Dinas Pertambangan semakin menajamkan kepekaan itu. Ia melihat pelanggaran tata kelola penambangan dan persoalan izin yang tidak selalu berpihak pada kebaikan bersama. Di titik tersebut, ia merasakan sesuatu yang lebih dari sekadar tanggung jawab pekerjaan, ia merasakan kewajiban moral. Ada pihak yang dirugikan karena keterbatasan, ada yang menjadi korban karena sistem yang kurang tepat, dan ia tidak ingin berpura-pura tidak melihatnya. Dari sinilah kecintaannya pada ilmu hukum mulai tumbuh, bukan sebagai ambisi akademik, melainkan sebagai ikhtiar untuk memahami akar masalah dan mencari jalan perbaikan.

Yang menarik, perjalanan intelektualnya tidak lahir dari “rencana besar”, melainkan dari kegelisahan yang jujur. Hukum menjadi “hobi serius” yang berangkat dari kebiasaan kecil: mempelajari kasus, melatih logika, membedah masalah, hingga terbiasa membaca realitas dengan cara yang lebih tajam. Kepekaannya semakin terasah ketika melihat ada ruang kosong antara regulasi dan praktik di lapangan antara aturan yang tertulis dan keadilan yang seharusnya dirasakan.

Pada penugasan terakhir di Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam pengawasan ketenagakerjaan, ia menemukan tantangan yang sama namun dalam wajah baru: dunia kerja yang berubah cepat, terutama pada pekerja platform digital. Di sana ia melihat bahwa hukum bukan hanya milik ruang sidang melainkan perisai terakhir bagi orang kecil yang bekerja keras namun sering dianggap tidak hadir.

Buku ini adalah cara beliau “berbicara” kepada banyak pihak: bahwa penegakan hukum ketenagakerjaan bisa dipahami melalui cara pandang yang tidak biasa, dari seseorang yang berangkat dari teknik sipil, memperdalam manajemen, lalu menempuh jalan panjang dalam ilmu hukum. Ia percaya bahwa keadilan tidak hanya diperjuangkan oleh mereka yang sejak awal lahir di dunia hukum, tetapi juga oleh siapa pun yang berani peduli dan mau berjalan lebih jauh untuk memperbaiki sistem.

Jika satu kalimat dalam buku ini membuat Anda merasa dipahami, maka buku ini telah sampai pada tujuannya.

Alamat Penulis

email : epsiloen@yahoo.com

instagram: [@d4niphoenix](https://www.instagram.com/d4niphoenix) (Direct Message)



Dari kesunyian, lahir kata-kata yang
menawan, dari halaman ke halaman,
makna menemukan jalannya...

"Buku adalah Jendela Dunia"

H. Dani Prianto Hadi

Prof. Dr. Jimly Assidique, S.H.

Guru Besar Ilmu Hukum Tata Negara, Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (2003-2008).



"...buku yang ditulis oleh Saudara Dani Prianto Hadi ini hadir sebagai kontribusi akademik yang sangat penting. Buku ini bukan hanya menyajikan uraian normatif, tetapi menawarkan analisis komprehensif mengenai struktur hubungan kerja kontemporer, penegakan hukum ketenagakerjaan, dan arsitektur kelembagaan yang menentukan

apakah hukum benar-benar hidup dalam praktik. Dengan pendekatan perbandingan terhadap delapan negara maju dan delapan negara berkembang, penulis menunjukkan bagaimana pilihan kebijakan hukum sesungguhnya mencerminkan posisi negara dalam menentukan arah keadilan sosial.

Kekuatan buku ini terletak pada ketajaman analisisnya. Penulis tidak berhenti pada tataran regulasi formal, tetapi masuk ke dalam persoalan struktural yang lebih dalam, seperti subordinasi algoritmik, kesenjangan penegakan hukum, kelemahan kapasitas negara, serta implikasi konstitusional terhadap fungsi regulasi dan perlindungan hukum. Dari perspektif hukum tata negara, analisis semacam ini sangat relevan. Sebab, keberhasilan penegakan hukum ketenagakerjaan pada akhirnya bergantung pada kehadiran negara sebagai pengatur, pengawas, sekaligus penjamin keadilan sosial sebagaimana mandat Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945."

Prof. Dr. Zudan Arif Fakrulloh, S.H., M.H.

Pakar Hukum Administrasi Pemerintahan dan Sosiologi Hukum, Ketua DPP KORPRI Nasional, Kepala BKN R.I.



"Saya memberikan apresiasi tinggi atas kerja intelektual yang dihadirkan dalam buku ini. Analisis komparatif yang sistematis, argumentasi hukum yang kokoh, dan kedalaman pemahaman tentang dinamika sosio-ekonomi menjadikan karya ini referensi penting bagi akademisi, praktisi, dan pembuat kebijakan. Buku ini mendemonstrasikan bahwa penegakan hukum ketenagakerjaan di era digital memerlukan lebih dari

sekadar amandemen peraturan, melainkan transformasi paradigma dalam memahami kerja, relasi kuasa, dan tanggung jawab negara."



www.artamedia.co
artamediantara.co@gmail.com
@penerbitartamedia
@artamediantara



EC002025214680

