



PERKUMPULAN PENGAJAR DAN PRAKTIKSI HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA (P3HKI) *Association of Indonesian Labour Law Lecturer and Practitioner (AIL3P)*

Sekretariat: Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara

Jalan Universitas No. 4 Kampus USU Padang Bulan, Medan 20155; E-mail: p3hki.ail3p@gmail.com

Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor: AHU-0074628.AH.01.07 Tahun 2016

jo. Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor: AHU-0000220.AH.01.08 Tahun 2022

PERS RILIS

P3HKI Rekomendasikan Pergeseran Paradigma Hukum Ketenagakerjaan: Dari Formalistik ke Inklusif dan Berkeadilan Substantif

Jakarta, 19 November 2025 – Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) hari ini menyampaikan pandangan dan masukan komprehensifnya di hadapan Komisi IX DPR RI dalam Rapat Dengar Pendapat (RDP) Panitia Kerja (Panja) Rancangan Undang-Undang (RUU) Ketenagakerjaan. Momentum ini menjadi kesempatan terbaik untuk memastikan RUU Ketenagakerjaan menjadi instrumen hukum yang inklusif, adaptif, dan berorientasi pada kemanusiaan.

P3HKI, yang didirikan dengan Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor: AHU-0074628.AH.01.07 Tahun 2016 jo. Nomor: AHU-0000220.AH.01.08 Tahun 2022, merupakan wadah kolaboratif yang menghimpun akademisi (pengajar) dan praktisi (konsultan, advokat, mediator) dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

Tujuan dan Peran: Keberadaan P3HKI bertujuan untuk menguatkan fondasi hukum dan mempromosikan keadilan sosial di sektor ketenagakerjaan Indonesia. Kami berperan sebagai *think tank* independen yang menyediakan telaah kritis, masukan normatif, dan solusi praktis untuk pembaharuan regulasi, khususnya dalam merespons dinamika pasar kerja global dan transformasi digital.

Dalam RDP, P3HKI menegaskan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru harus melakukan pergeseran paradigma yang signifikan, sesuai dengan cita-cita *Decent Work* dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG 8).

1 Mengakhiri Format Formal-Subordinatif

Hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat ini (UU No. 13/2003 jo. UU No.

6/2023) masih bersifat formalistik dan subordinatif, hanya mengakui hubungan kerja yang dibuktikan dengan perjanjian, upah, dan, yang paling krusial, unsur perintah/kendali (*subordinasi*) dari pengusaha.

Kritik P3HKI: Pendekatan ini mengakibatkan keterbatasan cakupan perlindungan dan secara de facto mengecualikan mayoritas angkatan kerja baru, seperti pekerja lepas (*freelance*), pekerja paruh waktu, dan pekerja *platform* digital (*gig economy*), yang kini membentuk sektor informal dan digital.

2 Mendorong Hukum Perlindungan Berbasis Ketergantungan Ekonomi

Untuk mengatasi "jebakan fleksibilitas positif" (*positive flexibility trap*) yang menghilangkan perlindungan hukum bagi pekerja fleksibel, P3HKI mengusulkan pergeseran dari "Employment Law" menuju "Labour Protection Law".

- ✚ Usulan Definisi Baru Hubungan Kerja: RUU Ketenagakerjaan harus mengakui hubungan kerja berdasarkan realitas ekonomi (*economic dependency*), terlepas dari formalitas kontrak atau unsur perintah langsung. Salah satu usulan definitifnya adalah: "*Hubungan kerja adalah setiap hubungan antara seseorang dengan pihak lain dalam kegiatan kerja yang menimbulkan ketergantungan ekonomi, terlepas dari bentuk perintah langsung atau perjanjian tertulis, yang dilakukan dengan imbalan tertentu.*".
- ✚ Korelasi Teori Hukum: Redefinisi ini sejalan dengan pandangan Prof. Jimly Asshidiqie (2022) yang menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan harus berkembang menjadi hukum perlindungan pekerja yang responsif terhadap transformasi ekonomi digital.

P3HKI juga menyampaikan masukan-masukan krusial yang harus segera diisi dalam RUU untuk mewujudkan Asas Keadilan Substantif:

ASPEK MASUKAN	URGENSI DAN TUJUAN	KORELASI TEORI HUKUM
Formula Uang Kompensasi PKH	Mengisi kekosongan norma yang secara <i>de facto</i> menghilangkan hak kompensasi bagi pekerja harian (PKH) dengan masa kerja kurang dari 1 bulan. RUU harus menetapkan formula berdasarkan total akumulasi hari kerja yang telah dijalani.	Asas Keadilan Substantif , memberikan perlindungan nyata bagi pekerja rentan.
Perjanjian Larangan Bersaing (Non-Compete Clause)	Membatasi penggunaan klausul yang eksekutif yang dapat melanggar Hak untuk Memperoleh Pekerjaan yang Layak. Klausul harus memenuhi syarat Kepatutan (<i>Reasonableness</i>) dan adanya Kompensasi Finansial Wajar (<i>Consideration</i>) dari pengusaha.	Menyeimbangkan Asas Kebebasan Berkontrak dengan Asas Perlindungan Pekerja.
Non-Diskriminasi Pajak (PTKP) Pekerja Perempuan Berkeluarga	Mengatasi Bias Gender Normatif dalam administrasi perpajakan (PPh 21/PTKP) yang berdampak pada pengupahan. RUU wajib menjamin kesetaraan hak pemotongan PTKP bagi pekerja perempuan berkeluarga.	Perwujudan nyata dari Asas Non-Diskriminasi dan Kesetaraan Gender.
Pengaturan Jaminan Sosial yang Inklusif dan Sinkronisasi Norma	RUU wajib memuat aspek Jamsostek yang melampaui pekerja formal dan memperluas cakupan ke pekerja sektor informal dan Gig Economy . Tujuannya adalah memastikan <i>Universal Coverage</i> dan keadilan program jaminan sosial, serta	Teori Kesejahteraan Sosial (<i>Social Welfare Theory</i>) , menuntut negara memastikan <i>Universal Coverage</i> dan keadilan program jaminan sosial

ASPEK MASUKAN	URGENSI DAN TUJUAN	KORELASI TEORI HUKUM
	sinkronisasi norma dengan UU SJSN/BPJS.	

P3HKI percaya bahwa DPR RI memiliki kesempatan emas untuk menciptakan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang tangguh, inklusif, dan berkeadilan sesuai Amanat Konstitusi Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Kami optimistis bahwa dengan mengadopsi masukan-masukan ini serta stake holder lainnya, RUU Ketenagakerjaan akan menjadi instrumen Perlindungan Substantif, bukan sekadar kompilasi peraturan lama, demi terwujudnya keadilan dan kelayakan bagi setiap warga negara yang bekerja.

Narahubung:

Ahmad Ansyori, SH, M.Hum, CLA, CLS (08121223763) Ketua II P3HKI.

Dr. Imam Budi Santoso, S.H., M.H. (08128760665) Sekretaris Jenderal P3HKI

Jakarta, 19 Nopember 2025

**Pengurus
Perkumpulan Pengajar dan Praktisi
Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI),**

Ketua Umum,



Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum.



Sekretaris Jenderal,



Dr. Imam Budi Santoso, S.H., M.H