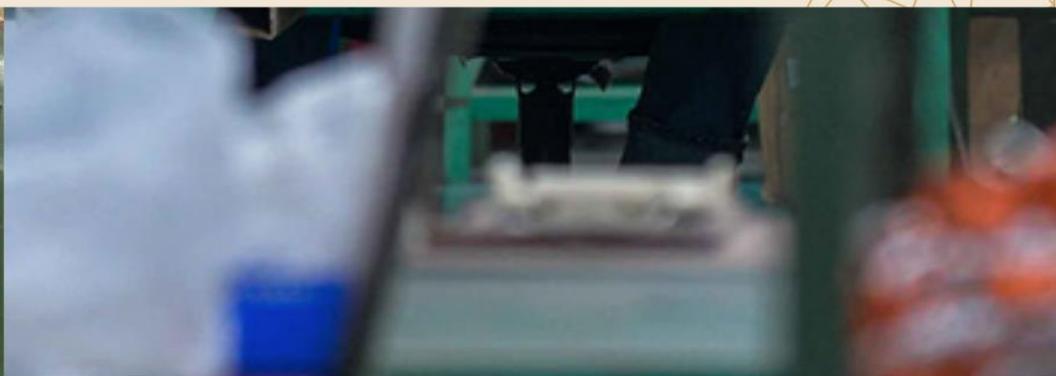




LAPORAN PEMANTAUAN PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA KLASTER KETENAGAKERJAAN



**DIREKTORAT KETENAGAKERJAAN
KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS**

T.A 2022

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, Laporan Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan telah selesai disusun. Laporan Pemantauan ini disusun dalam rangka mengetahui sejauh mana pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, mengidentifikasi permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan, serta mendapat masukan terkait strategi atau rekomendasi pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan untuk penyusunan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan berikutnya.

Tidak lupa kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah turut memberikan kontribusi dalam penyusunan Laporan Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan ini. Tentunya, Laporan ini tidak akan dapat maksimal jika tidak mendapat dukungan dari berbagai pihak yang telah terlibat secara langsung maupun tidak langsung.

Kami menyadari bahwa masih terdapat kekurangan, baik dalam penyusunan maupun penyampaian Laporan Pemantauan ini. Kami berharap Laporan Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi Pemerintah, Masyarakat, Bangsa dan Negara.

Januari 2023,

**Direktorat Ketenagakerjaan
Kementerian PPN/Bappenas**

RINGKASAN

Kegiatan Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang (UU) Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan bertujuan untuk mengetahui implikasi dan mengidentifikasi permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan serta memberikan masukan terkait strategi/rekomendasi pelaksanaan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan untuk penyusunan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan berikutnya. Metode pengumpulan data dalam pelaksanaan kegiatan pemantauan dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif diperoleh melalui analisis putusan hukum bagi isu-isu yang terkait, kunjungan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan skala kecil, menengah dan besar di Provinsi Jawa Tengah, Sulawesi Selatan, dan Kepulauan Riau serta *focus group discussion* bersama stakeholder terkait yang diantaranya Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Investasi/BKPM, Dinas Tenaga Kerja, Asosiasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Selanjutnya, data kuantitatif diperoleh dengan cara melihat indikator-indikator utama yang dihasilkan oleh SAKERNAS serta basis data Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) yang dimiliki oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

Sebagai suatu bentuk upaya Pemerintah dalam menghadapi tantangan perekonomian Indonesia yang meliputi peningkatan investasi, peran sektor manufaktur Indonesia, simplifikasi/harmonisasi regulasi dan perizinan, peningkatan daya saing di pasar global serta penciptaan lapangan kerja dan kesejahteraan, pada tanggal 5 Oktober 2022 Pemerintah menerbitkan Undang-Undang Cipta Kerja melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Salah satu klaster yang diatur dalam UU Cipta Kerja tersebut adalah klaster ketenagakerjaan. Klaster ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 80 hingga 84 dengan substansi yang meliputi Pengupahan, Pemutusan Hubungan Kerja/Pesangon, Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Waktu Kerja/Cuti, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Selanjutnya, pada tahun 2021 Pemerintah telah menerbitkan 4 (empat) Peraturan Pemerintah (PP) turunan dari UU Cipta Kerja yaitu PP Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, serta PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Merujuk pada hasil pemantauan yang dilakukan, dapat dikatakan bahwa pengesahan UU Cipta Kerja bersamaan dengan adanya pandemi Covid-19 tidak membuat pasar tenaga kerja Indonesia lebih buruk dan dapat meningkatkan investasi Indonesia. Adapun apabila dilihat dari dampak terhadap peningkatan investasi, Kementerian Investasi/BKPM mencatat bahwa terdapat pertumbuhan investasi dalam dan luar negeri yang signifikan sampai dengan Juni 2022. Peningkatan investasi tersebut membuka lapangan kerja yang lebih luas lagi, tingkat pengangguran terbuka menurun menjadi 5,83% pada tahun 2022 setelah sebelumnya meningkat tajam 7,07% di tahun 2020 saat awal pandemi Covid-19 di Indonesia. Kehadiran UU Cipta Kerja

juga dinilai mendukung pencapaian agenda pembangunan Indonesia yang telah tertuang dalam RPJPN 2005-2025 dan RPJMN 2020-2024 yang berkaitan dengan penguatan ketahanan ekonomi. Walaupun begitu, masih terdapat isu dan kendala dalam pelaksanaan peraturan UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan.

Pertama, terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) isu utama yakni lambatnya persetujuan peraturan daerah tentang DPTKA oleh Kementerian Dalam Negeri, lemahnya pengawasan TKA karena ketidaksinkronan data TKA antara Pusat dan Daerah serta belum adanya definisi baku tentang transfer pengetahuan antara TKA dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Kedua, terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pekerja mengkhawatirkan pengaturan adanya perpanjangan batas maksimal PKWT, serta Pengusaha mengkhawatirkan akan kompensasi PKWT yang dapat mengurangi kelancaran arus kas perusahaan. Ketiga, terkait alih daya, pekerja menginginkan bahwa sektor/jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dapat dibatasi kembali seperti peraturan yang lama. Keempat, terkait waktu kerja dan waktu istirahat, masih perlunya pengawasan ketat terhadap jam kerja dan jam lembur yang diterapkan oleh Perusahaan untuk menjaga kondisi K3 pekerjaannya serta kesesuaian kompensasi lembur yang didapatkan. Kelima, terkait PHK dan pesangon, pekerja mengeluhkan pengurangan jumlah pesangon yang diterima. Keenam, terkait pengupahan pihak buruh meminta agar upah minimum dapat naik lebih tinggi dengan cara mengembalikan formula ke peraturan yang lama, yaitu PP 78/2015, atau dapat merevisi formula penghitungan upah minimum agar lebih sederhana. Ketujuh, terkait penyelenggaraan Program JKP isu utama yakni polemik terkait sinkronisasi data status pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Terlepas dari dampak positif UU Cipta Kerja, berdasarkan hasil dari pengumpulan data yang telah dilakukan, kegiatan pemantauan UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan secara umum mengusulkan kepada Pemerintah melalui K/L/D dengan masing-masing peran yang dimiliki perlu mensosialisasikan kembali substansi dari UU Cipta Kerja beserta aturan hukum/pelaksanaannya. Selain itu, Pemerintah perlu membuat strategi komunikasi yang efektif mengenai UU Cipta Kerja berdasarkan kewenangannya masing-masing baik di tingkat Pusat maupun Daerah, dan berbagai pemangku kepentingan baik pekerja/buruh maupun pengusaha.

Kata kunci: pemantauan, UU Cipta Kerja, ketenagakerjaan, pekerja/buruh, perusahaan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
RINGKASAN	3
DAFTAR ISI	5
DAFTAR GAMBAR	6
1. PENDAHULUAN	7
1.1 Latar Belakang	7
1.2 Tujuan	8
1.3 Ruang Lingkup	9
1.4 Metode Pelaksanaan	9
1.5 Keluaran.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
2. KONDISI SAAT INI UU CIPTA KERJA BESERTA ATURAN TURUNANNYA	11
2.1 Gambaran Umum UU Cipta Kerja	11
2.2 Perkembangan Pelaksanaan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Saat Ini.....	15
2.3 Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan Menengah Indonesia serta Hubungan Positif UU Cipta Kerja.....	18
3. HASIL PEMANTAUAN DAN ANALISIS PELAKSANAAN	24
3.1 Gambaran Umum Respon terhadap UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan	24
3.2 Penggunaan Tenaga Kerja Asing	25
3.3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	29
3.4 Pengupahan.....	35
3.5 Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan Jaminan Ketenagakerjaan Lainnya	41
4. PENUTUP	45
4.1 Kesimpulan	45
4.2 Rekomendasi	48
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Diskusi Bersama Direktorat Deregulasi Penanaman Modal, Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM)/Kementerian Investasi.....	21
Gambar 2. Pertumbuhan Investasi Januari-Juni 2022.....	21
Gambar 3. Indikator Tenaga Kerja 2019-2022 (%).....	22
Gambar 4. Tingkat Formalitas Pekerja (%).....	23
Gambar 5. Kunjungan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Riau.....	27
Gambar 6. Ruang Kontrol PT Bintang Alumina Indonesia, Provinsi Kepulauan Riau.....	28
Gambar 7. Diskusi dengan Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Ketenagakerjaan.....	28
Gambar 8. Diskusi dengan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (K-SBSI).....	31
Gambar 9. Kunjungan Kerja ke PT Djarum di Kabupaten Kudus, Provinsi Jawa Tengah.....	33
Gambar 10. Kunjungan Kerja ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan.....	34
Gambar 11. Rasio Gini Upah Minimum, Simulasi dan Realisasi PP Nomor 36 Tahun 2021.....	36
Gambar 12. Pertumbuhan Upah Minimum, Simulasi dan Realisasi PP Nomor 36 Tahun 2021.....	37
Gambar 13. Diskusi bersama Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PHI-JSK) Kementerian Ketenagakerjaan.....	38
Gambar 14. Persentase Perusahaan yang Telah Memiliki Struktur dan Skala Upah (%).....	40
Gambar 15. Diskusi bersama Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah dan Kota Semarang.....	41
Gambar 16. Kunjungan ke Pabrik Bordir Skala Kecil di Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah.....	42
Gambar 17. Kepesertaan Pekerja dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (%).....	43
Gambar 18. Persentase Perusahaan yang Telah Terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan (%).....	44

PENDAHULUAN

1

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan semakin memegang peran sentral dalam pembangunan ekonomi di negara-negara berkembang saat ini, tidak terkecuali di Indonesia. Berbagai kemajuan pembangunan ekonomi dan kesejahteraan sosial yang dicapai oleh negara-negara berkembang pada umumnya terkait erat dengan ketepatan formulasi kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan investasi serta dukungan infrastruktur yang memadai. Aspek ini telah direncanakan secara berkesinambungan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005-2025 yang mengusung visi pembangunan nasional "Indonesia yang Mandiri, Maju, Adil dan Makmur". Memasuki periode keempat RPJPN tersebut, pembangunan ketenagakerjaan semakin menjadi aspek krusial untuk diprioritaskan. Hal ini terlihat dari salah satu sasaran pokok yang bertujuan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan berdaya saing yang terefleksikan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) tahun 2020-2024 dengan visi "Indonesia Berpenghasilan Menengah-Tinggi yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan". RPJPN dan RPJMN menempatkan SDM sebagai modal utama pembangunan nasional untuk menuju pembangunan yang inklusif dan merata di seluruh wilayah Indonesia.

Dalam menjalankan reformasi ketenagakerjaan diperlukan dukungan peraturan yang memadai agar pemerintah dapat melaksanakan reformasi tersebut secara terarah dan terencana. Berbagai kendala keterbatasan panjang regulasi yang menjadi dasar dalam melaksanakan pengaturan ketenagakerjaan dapat membuat gerak pemerintah terbatas. Oleh karena itu, revisi maupun penyempurnaan atas berbagai peraturan ketenagakerjaan menjadi agenda tidak terpisahkan dalam pengelolaan ketenagakerjaan. Revisi Undang - Undang (UU) perlu disinkronkan dengan konsep pekerjaan layak (*decent work*) yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan empat pilarnya yaitu: kesempatan kerja, hak di tempat kerja, jaminan sosial, dan dialog sosial.

Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) resmi disahkan dan diundangkan pada 5 Oktober 2020 melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pengesahan UU Cipta Kerja merupakan suatu bentuk upaya Pemerintah untuk menghadapi tantangan perekonomian Indonesia yang meliputi peningkatan investasi, peran sektor manufaktur Indonesia, simplifikasi/harmonisasi regulasi dan perizinan, peningkatan daya saing di pasar global serta penciptaan lapangan kerja dan kesejahteraan.

Pasal 80 hingga 84 dalam UU Cipta Kerja berhubungan dengan klaster ketenagakerjaan. Substansi yang diatur pada klaster tersebut meliputi Pengupahan, Pemutusan Hubungan Kerja/Pesangon, Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Waktu Kerja/Cuti, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Pemerintah telah menerbitkan 4 (empat) Peraturan Pemerintah (PP) terkait klaster ketenagakerjaan, yaitu PP Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, serta PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Untuk menjalankan salah satu fungsi dari tugas pokok yang tertuang dalam Peraturan Presiden No. 65 Tahun 2015 dan Peraturan Presiden No. 66 Tahun 2015 terkait tugas pokok Kementerian PPN/Bappenas, serta Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 14 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PPN/Bappenas, Direktorat Ketenagakerjaan melaksanakan kegiatan pemantauan terhadap implementasi satu tahun UU Cipta Kerja yang disahkan pada 5 Oktober 2020. Pendalaman mengenai implementasi satu tahun UU Cipta Kerja pada klaster ketenagakerjaan diharapkan mampu mengidentifikasi implikasi dari implementasi UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya terhadap berbagai pihak, baik Pemerintah maupun pelaku usaha serta pekerja. Selain itu, kegiatan pemantauan juga diharapkan dapat mendorong penyesuaian dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efektif untuk di masa mendatang.

1.2 Tujuan

Kegiatan pemantauan pelaksanaan UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan memiliki tiga tujuan, yaitu:

1. Mengetahui sejauh mana pelaksanaan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan;
2. Mengidentifikasi permasalahan yang timbul dalam pelaksanaannya; dan
3. Mendapat masukan terkait strategi/rekomendasi pelaksanaan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan untuk penyusunan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan berikutnya.

Hasil kegiatan Pemantauan Pelaksanaan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan adalah dokumen yang memuat berbagai informasi hasil pemantauan sesuai dengan tujuan pemantauan kegiatan guna sebagai perbaikan dan masukan untuk pelaksanaan perencanaan pembangunan yang tersusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan.

1.3 Ruang Lingkup

Pemantauan UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan melingkupi peraturan yang terkait dengan isu ketenagakerjaan. Pada awal tahun 2021, pemerintah telah menerbitkan 49 peraturan pelaksana UU Cipta Kerja yang terdiri dari 45 Peraturan Pemerintah (PP) dan 4 Peraturan Presiden. Dari 49 peraturan pelaksana tersebut, kegiatan pemantauan ini fokus terhadap 4 (empat) PP terkait sektor ketenagakerjaan, yaitu:

1. PP Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing,
2. PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja,
3. PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, serta
4. PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

1.4 Metode Pelaksanaan

Pemantauan UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan dilakukan dengan dua cara utama, yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Penggunaan dua metode ini penting untuk memahami pelaksanaan UU CK klaster ketenagakerjaan secara menyeluruh. Selain itu, metode pemantauan juga melihat bagaimana pihak-pihak mengimplementasikan UU Cipta Kerja tersebut berdasarkan kacamata hukum.

Pemantauan secara kuantitatif dapat dilakukan dengan melihat indikator-indikator utama yang dapat dihasilkan oleh Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) serta basis data Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) yang dimiliki oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Sumber data kuantitatif lainnya juga dapat digunakan apabila dapat mendukung studi pemantauan pelaksanaan UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan.

Data pemantauan secara kualitatif didapat dari setidaknya tiga cara, yaitu analisis putusan hukum bagi isu-isu yang terkait, kunjungan lapangan dan *focus group discussion*. Dalam hal kunjungan lapangan, pemantauan dilakukan dengan mengunjungi beberapa pihak kunci, yaitu Dinas Tenaga Kerja setempat (tingkat provinsi dan/atau kota/kabupaten), perusahaan berskala besar, perusahaan berskala menengah, dan perusahaan berskala kecil. Kunjungan ke Dinas Tenaga Kerja setempat bertujuan untuk mengetahui tantangan dan peluang yang dihadapi oleh pemerintah daerah dalam melaksanakan UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. Kunjungan ke perusahaan, baik skala kecil maupun sedang dan besar, bertujuan untuk mengetahui perubahan kondisi perusahaan sebelum dan saat mengimplementasikan UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. Adapun daerah yang dikunjungi adalah Provinsi Jawa Tengah (Kota Semarang, Kabupaten Kudus, dan Kabupaten Jepara) pada 18 - 20 Mei 2022, Provinsi Sulawesi Selatan (Kota Makassar) pada

19 - 21 Juni 2022, dan Provinsi Kepulauan Riau (Kota Tanjung Pinang dan Kabupaten Bintan) pada 18 - 20 Juli 2022.

Selain itu, juga dilaksanakan FGD, baik secara daring maupun luring, dengan pihak-pihak yang memegang peranan penting dan terdampak langsung/tidak langsung dari implementasi UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. FGD dilakukan dengan beberapa pihak, seperti asosiasi pengusaha, serikat buruh/serikat pekerja, serta kementerian/lembaga terkait yang menangani secara langsung topik terkait implementasi UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. Institusi terkait antara lain adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Asosiasi Praktisi Human Resource Indonesia (ASPHRI), Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (GAIKINDO), Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI), Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM)/Kementerian Investasi, Kementerian Ketenagakerjaan, dan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta.

1.5 Keluaran

Keluaran dari laporan kegiatan pemantauan ini adalah berupa rekomendasi kebijakan bagi pemerintah pusat, terutama kementerian/lembaga terkait, yang terlibat dalam evaluasi dan revisi UU Cipta Kerja yang diamanatkan oleh Mahkamah Konstitusi hingga November 2023. Rekomendasi kebijakan yang diajukan berupa isu substansi UU dan isu regulasi yang berkaitan dengan pembentukan maupun *judicial review* UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang kegiatan Pemantauan Pelaksanaan UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan yang dilengkapi dengan tujuan, ruang lingkup, metode pelaksanaan dan keluaran kegiatan.

BAB 2 KONDISI SAAT INI UU CIPTA KERJA BESERTA ATURAN TURUNANNYA

Bab ini menjelaskan gambaran umum terkait UU Cipta Kerja, perkembangan pelaksanaan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan hingga saat ini serta RPJPN dan RPJMN beserta hubungan positif UU Cipta Kerja.

BAB 3 HASIL PEMANTAUAN DAN ANALISIS PELAKSANAAN

Bab ini menjelaskan hasil dari kegiatan pemantauan yang dibagi menjadi gambaran umum respon terhadap UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dan analisis dari masing-masing aturan turunan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.

BAB 4 PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dan rekomendasi kebijakan yang dapat dilakukan berdasarkan hasil pemantauan.

KONDISI SAAT INI UU CIPTA KERJA BESERTA ATURAN TURUNANNYA

2

2.1 Gambaran Umum UU Cipta Kerja

Klaster Ketenagakerjaan merupakan salah satu dari 11 (sebelas) Klaster dalam UU Cipta Kerja. Ketenagakerjaan terletak pada BAB IV Ketenagakerjaan dari Pasal 80 sampai dengan Pasal 84 UU Cipta Kerja sebagaimana diuraikan sebagai berikut:

a. Pasal 80 (Umum)

Dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi, UU Cipta Kerja mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional; (3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan (4) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

b. Pasal 81 (Ketenagakerjaan)

Beberapa ketentuan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja dilakukan perubahan meliputi (1) pelatihan kerja; (2) penempatan tenaga kerja; (3) penggunaan TKA (Tenaga Kerja Asing); (4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); (5) alih daya; (6) waktu kerja, waktu istirahat dan cuti; (7) upah; (8) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); dan (9) sanksi pidana dan administratif.

Pertama, pelatihan kerja dalam Pasal 13 dan Pasal 14 mengatur penyelenggara pelatihan kerja yaitu lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau perusahaan. Lembaga pelatihan kerja swasta wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Bagi lembaga pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, perizinan berusaha diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

Kedua, penempatan tenaga kerja dalam Pasal 37 mengatur pelaksanaan penempatan tenaga kerja tenaga kerja terdiri atas instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan lembaga penempatan tenaga kerja swasta. UU Cipta Kerja memperjelas lembaga penempatan tenaga kerja swasta harus memenuhi perizinan berusaha dengan

memenuhi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Ketiga, penggunaan TKA dalam Pasal 42, Pasal 45, Pasal 47, dan Pasal 49. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Pemerintah Pusat, kecuali direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing. Selain itu terdapat ketentuan yang mewajibkan pemberi kerja yang mempekerjakan TKA untuk memiliki izin tertulis.

Keempat, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Pasal 56 sampai Pasal 59, Pasal 61A. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal PKWT berakhir, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sesuai masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Kelima, alih daya diatur dalam Pasal 66. Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pasal 64 dan Pasal 65 yang mengatur mengenai pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh dihapus.

Keenam, waktu kerja, waktu istirahat, dan cuti diatur dalam Pasal 77 sampai Pasal 79. Perubahan terjadi dalam jam kerja lembur yang tadinya dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu menjadi 4 jam per hari dan 18 jam per minggu. UU Cipta Kerja tidak mengatur soal waktu istirahat panjang dan diserahkan pengaturannya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Ketujuh, upah diatur dalam Pasal 88, Pasal 88A sampai Pasal 88E, Pasal 90A, Pasal 90B, Pasal 92, Pasal 92A, Pasal 94, Pasal 95, Pasal 98 dan Pasal 157. UU Cipta Kerja masih mengatur Upah Minimum Provinsi (UMP) dan upah minimum Kabupaten/Kota, tetapi menghapus upah minimum sektoral. UU Cipta Kerja juga mengatur upah minimum untuk usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan pengusaha dan pekerja. Soal struktur dan skala upah, UU Cipta Kerja mengatur pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dan melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Di samping itu, Dewan Pengupahan yang terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi

penting untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan.

Kedelapan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 151, Pasal 151A, Pasal 153, Pasal 154A, Pasal 156, dan Pasal 157A. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Selanjutnya diatur penyelesaian PHK melalui perundingan bipartit dan perselisihan hubungan industrial, uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Kesembilan, mengatur tentang sanksi pidana dan administratif, yang diuraikan secara terperinci dalam Pasal 185 sampai dengan Pasal 188 dan Pasal 190.

Perubahan yang cukup banyak dari UU Nomor 13 Tahun 2003 dalam UU Cipta Kerja ini sebagai bentuk penyesuaian yang dilakukan untuk menjawab perkembangan teknologi, kebutuhan dan kondisi saat ini, tantangan dan persoalan ketenagakerjaan yang semakin kompleks dan beragam, khususnya dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0 dimana kedepannya era digitalisasi menjadi lebih dominan dan adanya bonus demografi di Indonesia, akan membawa dampak tersendiri di bidang ketenagakerjaan. Perubahan kondisi ketenagakerjaan perlu diakomodir dalam regulasi yang dapat menyesuaikan dengan perkembangan.

UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berlaku selama ini dirasakan sudah tidak sesuai dengan perkembangan kondisi dan kebutuhan pasar tenaga kerja yang ada. Pembaharuan terhadap peraturan perundang-undangan dalam rangka pembangunan hukum sangat diperlukan. Tanpa pembaharuan dan pembangunan hukum yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, ketimpangan bahkan hambatan bagi pembangunan nasional akan timbul. Perubahan besar-besaran regulasi ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja adalah upaya transformatif untuk memenuhi cita-cita Indonesia Maju 2045 dengan memanfaatkan bonus demografi, karena 25 (dua puluh lima) tahun bukanlah masa yang panjang untuk pembangunan ekonomi. Selain itu, perubahan regulasi pun diiringi dengan perluasan program jaminan dan bantuan sosial sebagai komitmen pemerintah dalam rangka meningkatkan daya saing dan penguatan kualitas SDM, serta untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan dan ketimpangan pendapatan. Melalui dukungan jaminan dan bantuan sosial, total manfaat tidak hanya diterima oleh pekerja, namun juga dirasakan oleh keluarga pekerja.

c. Pasal 82 (Jenis Program Jaminan Sosial)

Beberapa ketentuan dalam UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dilakukan perubahan yaitu Pasal 18, Pasal 46A, Pasal 46B, Pasal 46C, Pasal 46D, dan Pasal 46E. Jenis program jaminan sosial meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). Pekerja/buruh yang mengalami PHK berhak mendapatkan JKP yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat. Manfaat JKP

berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Manfaat diterima setelah pekerja mempunyai masa kepesertaan tertentu dan diberikan paling banyak enam bulan upah. Sumber pendanaan JKP berasal dari modal pemerintah, rekomposisi iuran jaminan sosial dan/atau dana operasional BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam Naskah Akademik UU Cipta Kerja disebutkan alasan pengaturan mengenai JKP dalam perubahan UU Nomor 40 Tahun 2004. Data *World Bank* menyebutkan bahwa perusahaan yang memenuhi pembayaran kompensasi pada saat terjadi PHK hanya sekitar 40%. Hal ini disebabkan karena tingginya kompensasi PHK di Indonesia. Hal ini ditambah lagi dengan besarnya iuran yang harus dikeluarkan perusahaan untuk mendaftarkan pekerja/buruh dalam program jaminan sosial. Sementara pekerja/buruh yang terkena PHK tetap tidak dapat terjamin kelangsungan bekerjanya.

d. Pasal 83 (Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial)

Beberapa ketentuan dalam UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dilakukan perubahan yaitu Pasal 6, Pasal 9, dan Pasal 42. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan. BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan JKP. Modal awal untuk BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan masing-masing paling banyak dua triliun rupiah yang bersumber dari APBN. Modal awal untuk program jaminan kehilangan pekerjaan ditetapkan paling sedikit enam triliun rupiah yang bersumber dari APBN.

UU Cipta Kerja telah menawarkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dimana pemerintah memberikan modal awal untuk program JKP ini paling sedikit enam triliun rupiah yang bersumber dari APBN. JKP merupakan skema perlindungan baru terhadap pekerja yang mengalami PHK. Dalam *sequence* waktu penerbitan UU Cipta Kerja di masa pandemi Covid-19, pengaturan JKP ini memberikan skema perlindungan baru kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan dengan *cash benefit* yang diberikan melalui JKP. JKP ini pun tidak mengurangi pemberian manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan lainnya yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

e. Pasal 84 (Pelindungan Pekerja Migran Indonesia)

Beberapa ketentuan dalam UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia diubah untuk menyelaraskan dengan Klaster Perizinan Berusaha. Definisi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam Pasal 1 angka 9 dan definisi Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) dilakukan perubahan. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia. Sementara itu SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Keduanya memiliki keterkaitan dalam penyederhanaan Perizinan Berusaha. Hal ini kemudian

turut pula mengubah bisnis proses yang terdapat dalam Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, dan penambahan rumusan dalam Pasal 89A.

UU Cipta Kerja telah menyederhanakan bisnis proses pendirian dan pembentukan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan penerbitan Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI). Pengertian atau makna SIP3MI disesuaikan dengan ketentuan mengenai Perizinan Berusaha, sehingga menjadi bagian yang terintegrasi dari layanan *Online Single Submission* (OSS).

2.2 Perkembangan Pelaksanaan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Saat Ini

Pelaksanaan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan masih menemui kendala dan/atau permasalahan di lapangan. Risiko hukum berupa pengajuan permohonan *judicial review* terhadap UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan di Mahkamah Konstitusi dan gugatan Tata Usaha Negara terhadap Keputusan Gubernur tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 menjadi kendala dan/atau permasalahan utama.

Substansi yang diatur pada klaster Ketenagakerjaan yaitu Pengupahan, Pemutusan Hubungan Kerja/Pesangon, Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Waktu Kerja/Cuti, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan menjadi materi yang diajukan *judicial review* oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Mahkamah Konstitusi. Demikian pula, dalam pengimplementasian peraturan turunan UU Cipta Kerja seperti PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang dilaksanakan dengan Penetapan Upah Minimum Provinsi oleh Gubernur menuai reaksi penolakan yang berujung pada gugatan Tata Usaha Negara (TUN) di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) setempat.

Dari data yang ditampilkan oleh Mahkamah Konstitusi, terlihat bahwa UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan sepuluh besar UU yang sering diajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi, dimana tercatat sebanyak 34 kali UU Ketenagakerjaan diajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi. Risiko hukum ini berlanjut dengan diterbitkannya UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, yang kemudian memunculkan perkara *judicial review* di Mahkamah Konstitusi.

Tercatat terdapat 5 (lima) Perkara Uji Formil UU Cipta Kerja, antara lain:

1. Nomor 91/PUU-XVIII/2020;
2. Nomor 95/PUU-XVIII/2020;
3. Nomor 107/PUU-XVIII/2020;
4. Nomor 108/PUU-XVIII/2020;
5. Nomor 6/PUU-XIX/2021

Selanjutnya Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 atas Uji Formil UU Cipta Kerja adalah Putusan yang pertama kali dibacakan dan menjadi pedoman untuk putusan lainnya. Putusan Mahkamah

Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 terkait UU Cipta Kerja telah dikabulkan sebagian dengan amar yang menyatakan bahwa pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 serta harus diperbaiki dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan. Dalam tenggat waktu perbaikan dimaksud UU Cipta Kerja masih tetap berlaku, namun segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas untuk ditangguhkan serta tidak dibenarkan untuk menerbitkan peraturan pelaksana baru terkait UU Cipta Kerja.

Adapun salah satu Pertimbangan Hukum Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dalam Bagian 3.21 pada pokoknya mengisyaratkan “...dalam melakukan perbaikan proses pembentukan UU Cipta Kerja, pembentuk undang-undang memiliki kesempatan untuk mengkaji kembali beberapa substansi yang menjadi keberatan dari beberapa kelompok masyarakat.” Hal ini mengandung makna bahwa Pemerintah diberikan kesempatan untuk mengkaji kembali beberapa substansi yang menjadi keberatan dari beberapa kelompok masyarakat, dimana upaya Kementerian Ketenagakerjaan dalam menindaklanjuti Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tersebut yaitu melakukan kajian UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dan melakukan sosialisasi UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan yang terkoordinasi dengan Satgas Percepatan Sosialisasi UU Cipta Kerja.

Terdapat sebanyak 19 (sembilan belas) Uji UU Cipta Kerja di tingkat Mahkamah Konstitusi yang dalam putusannya MK menyatakan Permohonan para Pemohon tidak dapat diterima karena telah kehilangan objek, dengan rincian sebagai berikut:

1. Perkara Nomor 87/PUU-XVIII/2020;
2. Perkara Nomor 91/PUU-XVIII/2020;
3. Perkara Nomor 95/PUU-XVIII/2020;
4. Perkara Nomor 101/PUU-XVIII/2020;
5. Perkara Nomor 103/PUU-XVIII/2020;
6. Perkara Nomor 105/PUU-XVIII/2020;
7. Perkara Nomor 107/PUU-XVIII/2020;
8. Perkara Nomor 108/PUU-XVIII/2020;
9. Perkara Nomor 109/PUU-XVIII/2020;
10. Perkara Nomor 3/PUU-XIX/2021;
11. Perkara Nomor 4/PUU-XIX/2021;
12. Perkara Nomor 5/PUU-XIX/2021;
13. Perkara Nomor 6/PUU-XIX/2021;
14. Perkara Nomor 9/PUU-XIX/2021;
15. Perkara Nomor 30/PUU-XIX/2021;
16. Perkara Nomor 46/PUU-XIX/2021;
17. Perkara Nomor 55/PUU-XIX/2021;
18. Perkara Nomor 64/PUU-XIX/2021; dan
19. Perkara Nomor 10/PUU-XX/2022.

Jumlah perkara tersebut di atas cukup besar. Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 merupakan putusan yang pertama kali dibacakan dan menjadi pedoman untuk putusan lainnya.

Tindak lanjut Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 terkait Uji Formil UU Cipta Kerja yaitu melakukan revisi atau perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 dan perbaiki UU Cipta Kerja.

Selanjutnya, pada tanggal 16 Juni 2022 telah diundangkan UU Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Pembentukan UU Nomor 13 Tahun 2022 merupakan salah satu pemenuhan Putusan MK atas Uji Formil UU Cipta Kerja yang menyatakan bahwa UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu yang ditentukan dalam Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

Substansi Revisi UU Nomor 12 Tahun 2011 ke dalam UU Nomor 13 Tahun 2022 telah mengakomodir beberapa hal diantaranya:

1. Mengakomodasi metode *omnibus* dalam pembentukan peraturan perundang-undangan;
2. *Meaningful participation* dalam perencanaan, penyusunan, dan pembahasan peraturan perundang-undangan
3. Mekanisme perbaikan *typo*
4. Pembentukan peraturan perundang-undangan berbasis elektronik dan pembubuhan tanda tangan dalam proses pengesahan atau penetapan dan pengundangan menggunakan tanda tangan elektronik;
5. Analisis legislatif dan tenaga ahli.

Sementara itu, perbaikan UU Cipta Kerja dilakukan untuk menindaklanjuti Amar Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dengan Rapat Koordinasi (Rakor) Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian tanggal 5 Agustus 2022 yang dipimpin oleh Menteri Koordinator Bidang Perekonomian dan dihadiri antara lain oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, Menteri Ketenagakerjaan, Wakil Menteri Keuangan, Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan, Sekretaris Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan HAM, Deputi Perekonomian Sekretariat Kabinet, dan Perwakilan Kementerian/Lembaga terkait termasuk dari Bareskrim Polri dan Sekretariat Negara.

Pokok-pokok yang dihasilkan dalam Rakor Kemenko Perekonomian pada tanggal 5 Agustus 2022, yaitu:

1. Dalam rangka menindaklanjuti Putusan MK atas Uji Formil UU Cipta Kerja telah disepakati untuk melakukan perbaikan terhadap UU Cipta Kerja;
2. Bentuk dari perbaikan UU Cipta Kerja (perubahan atau penggantian) akan dikaji oleh tim teknis dengan mempertimbangkan bentuk yang akan dipilih agar tidak mengganggu keberadaan dari berbagai regulasi turunan UU Cipta Kerja yang sudah diterbitkan dan dilaksanakan;
3. Perbaikan UU Cipta Kerja diharapkan dapat diselesaikan selama kurang lebih 2 bulan dan segera dibahas dengan DPR untuk dapat diselesaikan dengan target waktu November 2022;

4. Dalam rangka menindaklanjuti UU 13 Tahun 2022 khususnya yang terkait dengan *meaningful participation*, akan terus dilakukan sosialisasi secara intensif terkait dengan UU Cipta Kerja dan regulasi turunannya dengan melibatkan K/L terkait yang dikoordinasikan oleh Satgas Sosialisasi UU Cipta Kerja;
5. Hasil dari sosialisasi UU Cipta Kerja dan turunannya akan menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan perbaikan dari UU Cipta Kerja oleh tim penyusun RUU perbaikan UU Cipta Kerja; dan
6. Berpedoman pada arahan Presiden tanggal 27 Januari 2022 dan Putusan MK yang terkait dengan Uji Formil UU Cipta Kerja, disepakati agar perbaikan UU Cipta Kerja hanya menyangkut aspek formil antara lain kesalahan redaksional/*typo error* dan kesalahan rujukan pasal atau ayat, dan apabila akan dilakukan perubahan substansi sebaiknya yang bersifat “menambahkan menjadi lebih baik”.

Upaya Pemerintah dalam menindaklanjuti Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yaitu melakukan kajian UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dan melakukan sosialisasi UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan yang terkoordinasi dengan Satgas Percepatan Sosialisasi UU Cipta Kerja. Tercatat masih terdapat beberapa perkara terhadap pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Masih berlanjutnya *judicial Review* terhadap Metode *Omnibus Law* yang telah tertuang dalam UU Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (sebagai pelaksanaan Putusan MK 91/PUU-XVIII/2020) oleh Serikat Buruh/Tenaga Kerja menjadikan berlarutnya proses uji kepastian hukum atas UU Cipta Kerja itu sendiri, belum lagi pengujian dari segi materiil yang memungkinkan dilakukan baik terhadap UU Cipta Kerja maupun peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. Risiko ketidakpastian ini juga dipicu oleh masuknya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai sepuluh besar UU yang sering di *Judicial Review* di MK.

2.3 Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan Menengah Indonesia serta Hubungan Positif UU Cipta Kerja

Strategi pembangunan nasional dibutuhkan agar arah pembangunan dapat lebih terukur. Saat ini, Indonesia sedang berada dalam koridor Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005 - 2025. Strategi jangka panjang yang memiliki durasi selama 20 tahun tersebut dijabarkan kembali dalam strategi jangka menengah yang memiliki durasi selama 5 tahun. Saat ini, Indonesia juga dalam koridor Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024 yang mengusung visi “Indonesia Berpenghasilan Menengah-Tinggi yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan”. RPJMN 2020-2024 menggambarkan lima arahan utama dan visi Presiden Republik Indonesia, yaitu:

1. Pembangunan Infrastruktur, yaitu melanjutkan pembangunan infrastruktur, menghubungkan kawasan industri kecil, ekonomi, pariwisata, persawahan, perkebunan, dan tambak-tambak perikanan;

2. Pembangunan sumber daya manusia (SDM) dengan menjamin kesehatan ibu hamil, kesehatan bayi, kesehatan balita, kesehatan anak usia sekolah, penurunan *stunting*-kematian ibu-kematian bayi, peningkatan kualitas pendidikan, vokasi, membangun lembaga manajemen talenta Indonesia, dan dukungan bagi diaspora bertalenta tinggi;
3. Mendorong investasi dengan cara mengundang investasi seluas-luasnya untuk membuka lapangan kerja, memangkas perizinan, pungli dan hambatan investasi lainnya;
4. Reformasi birokrasi dengan cara reformasi struktural agar lembaga semakin sederhana, semakin *simple*, semakin lincah, *mindset* berubah, kecepatan melayani, kecepatan memberikan izin, dan efisiensi lembaga;
5. Penggunaan APBN yang fokus dan tepat sasaran, memastikan setiap Rupiah dari APBN memiliki manfaat ekonomi, memberikan manfaat untuk rakyat, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Lima arahan prioritas dari Presiden RI tersebut diterjemahkan dalam RPJMN 2020-2024 menjadi tujuh (7) agenda pembangunan, yaitu:

1. Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas,
2. Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan,
3. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing,
4. Revolusi mental dan pembangunan kebudayaan,
5. Memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar,
6. Membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana, dan perubahan iklim, serta,
7. Memperkuat stabilitas politik, hukum, pertahanan, dan keamanan dan transformasi pelayanan publik.

Salah satu agenda yang terkait pembangunan ketenagakerjaan adalah Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas. Beberapa arah kebijakan dari agenda pembangunan nasional tersebut, antara lain:

1. Memperbaiki iklim usaha dan meningkatkan investasi, termasuk reformasi ketenagakerjaan;
2. Meningkatkan penciptaan peluang usaha dan *start-up*;
3. Meningkatkan peran dan kerja sama industri/swasta dalam pendidikan dan pelatihan vokasi;
4. Reformasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan vokasi;
5. Meningkatkan kualitas dan kompetensi pendidik/instruktur vokasi;
6. Menguatkan sistem sertifikasi kompetensi vokasi;
7. Meningkatkan tata kelola pendidikan dan pelatihan vokasi;
8. Menguatkan penguatan upaya pencegahan dan penanganan berbagai tindak kekerasan, eksploitasi, termasuk isu pekerja anak, dan penelantaran pada anak;
9. Menguatkan perlindungan WNI, khususnya pekerja migran Indonesia, di tingkat bilateral, regional, dan multilateral serta meningkatkan upaya pencegahan terjadinya masalah WNI di luar negeri

Selain itu, juga terdapat agenda pembangunan yang terkait dengan Meningkatkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing. Beberapa arah kebijakan dari agenda pembangunan nasional tersebut, antara lain:

1. Pengendalian pertumbuhan penduduk dan penguatan tata kelola kependudukan;
2. Penguatan pelaksanaan perlindungan sosial;
3. Peningkatan pelayanan kesehatan menuju cakupan kesehatan semesta;
4. Peningkatan pemerataan layanan pendidikan berkualitas;
5. Peningkatan kualitas anak, perempuan, dan pemuda;
6. Pengentasan kemiskinan;
7. Peningkatan produktivitas dan daya saing.

Undang-Undang Cipta Kerja khususnya Klaster Ketenagakerjaan mendukung agenda pembangunan “Memperbaiki iklim usaha dan meningkatkan investasi, termasuk reformasi ketenagakerjaan” khususnya terkait Reformasi ketenagakerjaan. Reformasi ketenagakerjaan tersebut dilakukan Pemerintah melalui upaya penciptaan iklim ketenagakerjaan yang kondusif yang didukung oleh hubungan industrial yang harmonis, penguatan *collective bargaining*, penyempurnaan peraturan ketenagakerjaan, peningkatan keahlian dan produktivitas tenaga kerja, peningkatan peran pemerintah daerah, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Perlindungan tenaga kerja tersebut akan diwujudkan melalui penerapan sistem perlindungan sosial *universal* bagi pekerja, pembenahan sistem pelayanan penempatan dan perlindungan pekerja migran, dan penerapan sistem pengawasan ketenagakerjaan secara efektif.

Sejalan dengan arahan Presiden RI dan agenda pembangunan yang dituangkan dalam RPJMN 2020-2024, UU Cipta Kerja hadir sebagai strategi untuk mereformasi regulasi serta menciptakan iklim investasi yang lebih baik bagi Indonesia. Lebih khususnya, UU Cipta Kerja bertujuan untuk mengimplementasikan arahan Presiden yang berkaitan dengan mendorong investasi dan agenda pembangunan RPJMN yang berkaitan dengan memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Pada akhirnya, UU Cipta Kerja diharapkan dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru dan berkualitas bagi penduduk usia kerja Indonesia.

UU Cipta Kerja disahkan pada saat Indonesia sedang dilanda pandemi Covid-19 pada tahun 2020. Pandemi telah memberikan dampak negatif terhadap sektor kesehatan dan ekonomi. Pada saat itu, banyak hal yang dilakukan oleh pemerintah untuk menekan dampak negatif tersebut, seperti memberikan *countercyclical measures* melalui kebijakan fiskal dan moneter dari sisi ekonomi dan memberlakukan pembatasan sosial dan mobilitas untuk menekan penyebaran virus Covid-19.

Berkat kombinasi kebijakan yang pemerintah lakukan, termasuk pengesahan UU CK, perekonomian Indonesia pulih dengan lebih cepat. Hal ini dipercepat juga oleh penemuan vaksin Covid-19, sehingga pembatasan sosial dan mobilitas lambat laun bisa diregangkan. Perekonomian Indonesia pada tahun 2021 tumbuh sebesar 3,69%, dibandingkan sebelumnya mengalami penurunan sebesar 2,07% pada tahun 2020. Ekonomi Indonesia diperkirakan tumbuh

sebesar 5,2% di tahun 2022 dan 5,0% hingga 5,1% di tahun 2023 (World Bank, 2022), hal tersebut menandakan bahwa Indonesia berada di dalam jalur pemulihan yang tepat.



Gambar 1. Diskusi Bersama Direktorat Deregulasi Penanaman Modal, Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM)/Kementerian Investasi
Sumber: Dokumentasi Tim

Badan Koordinasi Penanaman Modal/Kementerian Investasi (BKPM) melaporkan bahwa pelaksanaan UU Cipta Kerja telah menciptakan iklim investasi yang positif bagi Indonesia. Realisasi investasi Indonesia, baik investasi yang berasal dari dalam negeri (*Domestic Direct Investment/DDI*) maupun luar negeri (*Foreign Direct Investment/FDI*) meningkat di tahun 2021 dan semester 1 tahun 2022. Sebagai contoh, realisasi investasi di Indonesia meningkat dari sebesar Rp 826,3 triliun pada tahun 2020 menjadi Rp 901 triliun pada tahun 2021. Lebih lanjut lagi, pada periode Januari-Juni 2022, realisasi investasi di Indonesia telah mencapai Rp 584,6 triliun, atau tumbuh sebesar 32,0% secara tahunan dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun 2021. Investasi tersebut diperkirakan menyerap sebesar 320.534 orang tenaga kerja Indonesia.

	Q II (q-o-q)	Q II (y-o-y)	Jan – Jun (y-o-y)
FDI	10.8%	39.7%	35.8%
DDI	2.8%	30.8%	28.0%
Total	7.0%	35.5%	32.0%

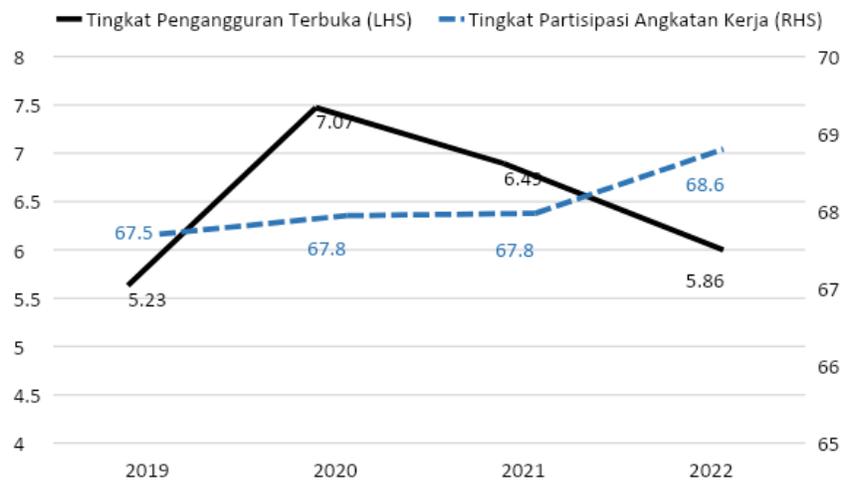
*Tidak termasuk sektor hulu migas dan jasa keuangan.

Gambar 2. Pertumbuhan Investasi Januari-Juni 2022
Sumber: BKPM/Kementerian Investasi

Peningkatan investasi tersebut didorong oleh setidaknya dua hal, yaitu *Risk-Based OSS* dan penggantian Perpres No. 44/2016 tentang Daftar Negatif Investasi (DNI) menjadi Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 11 Tahun 2021 sebagaimana telah diubah dengan Perpres Nomor 49 Tahun 2021 tentang Bidang Usaha Penanaman Modal. Sistem *Online Single Submission (OSS)*

berbasis risiko dinilai dapat memudahkan para investor yang ingin berinvestasi di Indonesia. Selain itu, perubahan DNI yang dinilai berorientasi pembatasan bidang usaha menjadi bidang usaha penanaman modal dinilai dapat mendorong pengembangan bidang usaha prioritas. Terdapat 246 bidang usaha yang menjadi daftar bidang usaha prioritas, di mana bidang usaha tersebut dapat menikmati *tax holiday*, *tax allowance*, serta *investment allowance*. Selain itu terdapat 182 bidang usaha/KBLI dalam 106 kelompok bidang usaha yang masuk dalam daftar bidang usaha yang dialokasikan atau kemitraan dengan K-UMKM dan 37 bidang usaha yang masuk dalam daftar bidang usaha yang terbuka dengan persyaratan tertentu.

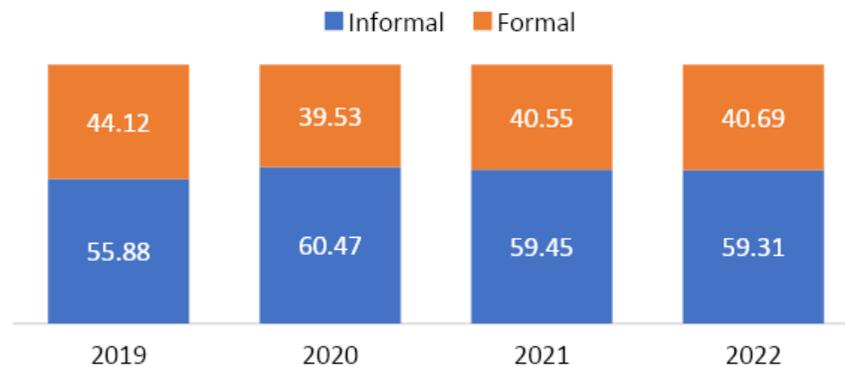
Kehadiran UU Cipta Kerja sejak 2020 membuat pasar tenaga kerja tidak lebih buruk mengingat bahwa pandemi Covid-19 juga menyerang Indonesia di tahun yang sama. Saat Covid-19 baru menyerang, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia meningkat dari 5,23% di tahun 2019 menjadi 7,07% di tahun 2020. Pada saat itu, banyak pekerja yang terpaksa dirumahkan ataupun dikurangi jam kerjanya karena aktivitas perekonomian yang terhenti akibat dari adanya pembatasan sosial dan mobilitas. Walaupun begitu, TPT mulai menunjukkan perbaikan di tahun 2021 menjadi hanya 6,49% dan turun lagi di tahun 2022 menjadi 5,86%. Penurunan TPT pada dua tahun terakhir sejak pandemi setidaknya dapat dijelaskan oleh dua hal, yaitu mulai bangkitnya kembali aktivitas perekonomian sehingga perusahaan juga mulai bergerak dan merekrut karyawan lebih banyak lagi serta penanaman modal baru yang dapat menyerap lebih banyak tenaga kerja Indonesia, seperti yang dilaporkan oleh BKPM/Kementerian Investasi.



Gambar 3. Indikator Tenaga Kerja 2019-2022 (%)
 Sumber: BPS, data bulan Agustus tiap tahunnya

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada tahun 2020 sampai dengan saat ini juga menunjukkan peningkatan. Sebagai contoh, pada masa sebelum pandemi di tahun 2019, TPAK Indonesia mencapai 67,5%. Pada tahun 2020 dan 2021, TPAK meningkat menjadi 67,8% dan meningkatkan lagi menjadi 68,6% pada tahun 2022. Meningkatnya TPAK pada saat pandemi perlu dicermati dan dilihat dari dua sisi. Sisi pertama adalah hubungannya dengan perekonomian yang lesu, di mana orang-orang akan lebih banyak berpartisipasi dalam angkatan kerja dengan

harapan bahwa ia dapat mendapatkan pekerjaan dan dapat memenuhi kebutuhan keluarganya. Pada saat pandemi, terlihat bahwa TPAK bagi perempuan meningkat namun bagi laki-laki menurun, di mana hal ini dapat dijelaskan oleh fenomena *added-worker effect* (AWE). Banyaknya pengurangan jam kerja serta pemutusan hubungan kerja pekerja laki-laki membuat perempuan lebih banyak berpartisipasi dalam angkatan kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarganya.



Gambar 4. Tingkat Formalitas Pekerja (%)
 Sumber: BPS, data per-bulan Agustus setiap tahunnya

Pekerja yang bekerja di sektor formal, yaitu yang berstatus sebagai pemberi kerja dengan karyawan yang dibayar serta berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai, sempat menurun saat Covid-19 pertama kali melanda tahun 2020. Sebelum pandemi pada tahun 2019, 44,12% pekerja berstatus formal. Tingkat formalitas ini menurun menjadi 39,53% di tahun 2020. Walaupun begitu, pada 2021 dan 2022 terlihat bahwa tingkat formalitas sedikit meningkat dan mengarah ke tingkat saat sebelum pandemi, yaitu 40,55% dan 40,69% (secara berurutan). Tingkat formalitas pekerja sangat erat hubungannya dengan bagaimana pekerja dapat terlindungi oleh jaminan sosial ketenagakerjaan yang ada, terutama jaminan ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Meningkatnya persentase maupun jumlah pekerja yang formal juga mengartikan bahwa lebih banyak pekerja yang dapat terlindungi oleh jaminan ketenagakerjaan.

Pelaksanaan UU Cipta Kerja sampai dengan saat ini dapat meredam dampak negatif yang ditimbulkan oleh Covid-19. Bahkan, dari segi investasi, adanya UU Cipta Kerja berdampak positif terhadap iklim investasi Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh meningkatnya realisasi investasi, baik yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri, pada tahun 2021 dan semester 1 tahun 2022. Dari segi pasar kerja, kehadiran UU Cipta Kerja setidaknya tidak membuat pasar kerja lebih buruk. Tingkat pengangguran terbuka dapat ditekan kembali setahun setelah pandemi menyerang. Bahkan, tingkat partisipasi angkatan kerja juga meningkat. Tingkat formalitas pekerja juga mengalami perbaikan dalam tahun terakhir sejak pandemi menyerang. Sehingga, kehadiran UU Cipta Kerja juga mendukung dalam pencapaian pembangunan Indonesia yang telah tertuang dalam RPJPN 2005-2025 dan RPJMN 2020-2024, terutama dalam agenda pembangunan “Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas”.

HASIL PEMANTAUAN DAN ANALISIS PELAKSANAAN

3

3.1 Gambaran Umum Respon terhadap UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

Berbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*) memberikan respon yang berbeda-beda terhadap UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. Hasil penelitian lapangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah pada hari Rabu tanggal 18 Mei 2022, mengisyaratkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan dalam pengimplementasian terhadap UU Cipta Kerja mulai dari keabsahan keberlakuan UU Cipta Kerja dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2022 sampai dengan formula penetapan upah minimum menggunakan PP Nomor 36 Tahun 2021.

Gubernur Jawa Tengah telah menerbitkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Tahun 2022 pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah yang diterbitkan pada tanggal 30 November 2021 dan diberlakukan pada tanggal 1 Januari 2022. Dalam hal ini, SK Nomor 561/39 Tahun 2021 tersebut diterbitkan sebagai pelaksanaan dari Pasal 35 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dimana Gubernur menetapkan upah minimum kabupaten/kota dan diumumkan paling lambat pada tanggal 30 November tahun berjalan. SK Nomor 561/39 Tahun 2021 disusun dengan mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yaitu UU Cipta Kerja dan PP Nomor 36 Tahun 2021, namun demikian kenaikan yang terjadi sangat rendah, dan Upah Minimum di Jawa Tengah masih terendah se-Indonesia, sehingga dari sisi investasi belum tentu menjadi daya tarik.

SK Nomor 561/39 Tahun 2021 tersebut diajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Semarang yang terdaftar dalam Perkara Nomor 11/G/2022/PTUN.SMG dengan Penggugat yaitu Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia-Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (KSPI-FSPMI) Jawa Tengah. Dalam gugatannya, buruh merasa bahwa penetapan upah minimum tidak adil. Dalam implementasinya masih terdapat permasalahan dalam formula penghitungan upah minimum, sehingga SK Penetapan Upah Minimum Jawa Tengah diajukan gugatan ke PTUN Semarang.

Sementara itu, ketika berkunjung ke PT Nur Baduhu Jaya di Kota Semarang (Perusahaan skala kecil) sudah menerapkan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dan beberapa Peraturan

Pelaksanaan, antara lain melaksanakan peraturan PHK, melaksanakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), waktu kerja sesuai UU Cipta Kerja, BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, Selama mengimplementasikan Peraturan Perusahaan belum pernah ada kasus PHK. Sementara itu berdasarkan hasil wawancara dengan SP/SB PT Djarum (Perusahaan skala besar) di Kabupaten Kudus, Perusahaan sudah menerapkan UU Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya dengan baik. Prinsip perusahaan adalah melaksanakan apa yang menjadi regulasi pemerintah. Terkait pengupahan, spesifik dari regulasi, serikat dan asosiasi pengusaha juga tidak menemui hambatan. Hal yang sama juga terjadi di PT Els Artsindo (Perusahaan skala menengah) di Kabupaten Jepara, juga telah mengimplementasikan UU Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaan dengan baik.

Namun demikian, ketika berkunjung ke Makassar, Sulawesi Selatan yang dilaksanakan pada tanggal 19-21 Juni 2022, masih ditemui penolakan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan yang berujung demonstrasi. Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 20 Juni 2022 masih terdapat permasalahan PP Nomor 36 Tahun 2021, terkait fungsi penetapan UMP, peran Dewan Pengupahan dirasa masih sangat minim, kurangnya sosialisasi mengenai Struktur dan Skala Upah, dan minimnya anggaran untuk sektor tenaga kerja.

Selanjutnya, penolakan terhadap UU Cipta Kerja juga berkaitan dengan pengaturan pesangon dan alih daya. Pada saat dilakukan wawancara dengan PT Wahyu Pradana Binamulia (Perusahaan skala besar), dinyatakan perusahaan mengalami penurunan akibat pandemi dan perang antara Ukraina dan Rusia, beberapa kali pun pekerja melakukan demonstrasi terhadap manajemen Perusahaan. Menurut Manajemen PT Wahyu Pradana Binamulia, implementasi UU Cipta Kerja dari sisi produktivitas, pesangon, dan PKWT berubah, namun penanganan pelaksanaan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan tidak begitu menghadapi banyak hambatan. Peraturan Perusahaan sudah disesuaikan dengan UU Cipta Kerja pada Juli 2021. Perusahaan mengadopsi semua pengaturan dari UU Cipta Kerja. Terhadap PHK yang terjadi karena kesalahan pekerja maka pesangon dapat dinegosiasikan.

Adapun, wawancara dengan PT Sukses Aluminium Super (Perusahaan skala kecil), tidak banyak menemui hambatan dalam implementasi UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, begitu pula wawancara dengan PT Mulia Bosco/MGM Logistik (Perusahaan skala sedang), Perusahaan telah melaksanakan UU Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaan dengan baik. Secara umum, UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan telah dijalankan dengan baik di Daerah.

3.2 Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Penekanan dalam penggunaan tenaga kerja asing dalam UU Cipta Kerja dipicu oleh adanya banyak pelanggaran dan ketidakjelasan dalam penggunaan TKA di perusahaan sebelum adanya UU Cipta Kerja. Lebih lanjut lagi, jenis posisi yang dapat diisi oleh TKA dalam suatu perusahaan dapat bervariasi, dari posisi rendah hingga tinggi dalam jabatan di perusahaan. Hal ini membuat adanya potensi tenaga kerja Indonesia (lokal) tidak dapat terserap dengan baik dan tidak terciptanya transfer pengetahuan antara TKA dan tenaga kerja lokal.

Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur dalam Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 4 sampai dengan angka 11 UU Cipta Kerja. Selain itu Penggunaan Tenaga Kerja Asing juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dalam aturan turunan UU Cipta Kerja yaitu PP Nomor 34 Tahun 2021 dicantumkan sejumlah kewajiban dan larangan yang harus dipenuhi perusahaan atau badan hukum yang akan mempekerjakan TKA.

Beberapa kewajiban Perusahaan yang akan mempekerjakan TKA antara lain sebagai berikut:

1. Memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan mempekerjakan TKA sesuai pengesahan RPTKA;
2. Menunjuk tenaga kerja WNI sebagai pendamping TKA untuk alih teknologi dan keahlian (tidak berlaku untuk jabatan direksi/komisaris, kepala kantor, pembina yayasan);
3. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan (diklat) kerja bagi tenaga kerja pendamping sesuai kualifikasi jabatan TKA;
4. Memulangkan TKA ke negara asal setelah perjanjian berakhir;
5. Memfasilitasi diklat Bahasa Indonesia untuk TKA, wajib mendaftarkan TKA dalam program jaminan sosial nasional atau asuransi

Adapun larangan terkait penggunaan TKA, antara lain:

1. Orang perseorangan mempekerjakan TKA;
2. Mempekerjakan TKA rangkap jabatan di perusahaan yang sama, dan mempekerjakan TKA pada jabatan bagian personalia

Dalam PP Nomor 34 Tahun 2021 Pemerintah memberikan pembatasan terhadap TKA dengan pengaturan yang mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja Indonesia, memperhatikan pasar kerja dalam negeri, mempekerjakan TKA jika jabatan tersebut tidak dapat diduduki Tenaga Kerja Indonesia, dan mempekerjakan TKA berkompentensi khusus. Pemerintah juga menerbitkan Permenaker Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan PP Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Selain itu, dalam rangka melaksanakan Pasal 47 PP Nomor 34 Tahun 2021, Menteri Ketenagakerjaan menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/8/HK.04/VI/2021 tentang Penyesuaian Peraturan Daerah atau Peraturan Kepala Daerah Mengenai Retribusi Daerah yang Berasal dari Pembiayaan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing atas Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing Perpanjangan. Daerah perlu melakukan penyesuaian dengan kebijakan baru yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tersebut, agar retribusi daerah terkait penggunaan TKA menjadi pemasukan bagi Daerah, mengingat besarnya kebermanfaatn retribusi tersebut bagi pemerintah daerah.

Pada tahun 2020 dan 2021, Pemerintah memberlakukan moratorium penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam rangka mengurangi penyebaran virus Covid-19. Walaupun begitu, TKA yang bekerja untuk Proyek Strategis Nasional (PSN) masih dapat masuk dan bekerja di Indonesia. Pemantauan untuk penggunaan TKA dilakukan di Provinsi Kepulauan Riau, serangkaian wawancara dan pertemuan diadakan dengan pihak pemerintah setempat, seperti Dinas Tenaga Kerja Provinsi

Kepulauan Riau, beserta perusahaan swasta yang menggunakan TKA. Isu-isu terkait TKA juga didiskusikan bersama pemerintah pusat, dalam hal ini adalah Kementerian Ketenagakerjaan. Dalam kunjungan dan hasil dari diskusi tersebut, terdapat beberapa isu yang timbul dalam penggunaan TKA.



Gambar 5. Kunjungan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Riau
Sumber: Dokumentasi Tim

Pertama, koordinasi antarpemerintah baik Pusat dan Daerah terkait dengan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DPTKA). Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Riau sudah menyusun DPTKA dan dana tersebut sudah menjadi target Pendapatan Asli Daerah (PAD) dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) untuk tahun 2022. Namun, Peraturan Daerah terkait dengan DPTKA masih belum jelas atau disetujui oleh Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) karena kewenangan penerbitan tersebut merupakan kewenangan Kemendagri. Permasalahan lambatnya persetujuan DPTKA ini juga diterima oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker).

Dalam hal ini, Kemnaker tidak memiliki wewenang untuk permasalahan persetujuan DPTKA dan hanya dapat memberikan bimbingan teknis kepada petugas validasi retribusi daerah dalam membuat perubahan peraturannya. Pada bulan September 2022, Kemnaker melaporkan bahwa mayoritas DPTKA yang diajukan ke Kemendagri sudah disetujui. Walaupun begitu, masih ada DPTKA beberapa daerah yang belum disahkan atau disetujui.



Gambar 6. Ruang Kontrol PT Bintang Alumina Indonesia, Provinsi Kepulauan Riau
Sumber: Dokumentasi Tim

Kedua, tentang proses *transfer knowledge* dari TKA ke TKI. Saat ini, PP Nomor 34 Tahun 2021 mengatur bahwa harus ada proses *transfer knowledge* dari TKA ke TKI. Walaupun begitu, pada prakteknya hal ini masih sulit untuk ditelusuri. Misalnya, belum diketahui secara pasti besaran dari transfer pengetahuan dari TKA ke TKI di perusahaan yang menggunakan banyak TKA. Kemnaker mengakui bahwa pemerintah masih belum memiliki indikator baku untuk menilai adanya proses transfer pengetahuan tersebut. Walaupun begitu, beberapa indikator *de facto* masih dapat digunakan untuk menilai proses transfer pengetahuan, seperti jumlah dan persentase TKA yang digunakan dalam perusahaan tersebut dapat menurun tiap tahunnya, sehingga ketergantungan dengan TKA dapat berkurang. Saat ini, Kemnaker masih melakukan kajian terkait indikator apa saja yang dapat digunakan secara baku untuk menilai adanya proses transfer pengetahuan dari TKA ke TKI demi memenuhi aturan dalam PP Nomor 34 Tahun 2021.



Gambar 7. Diskusi dengan Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing
Kementerian Ketenagakerjaan
Sumber: Dokumentasi Tim

Ketiga, adalah pengawasan RPTKA yang masih belum optimal, di mana isu ini dialami oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Riau. Alur pelaporan TKA masih tumpang tindih antara pemerintah Pusat dan Daerah. Selama ini, pelaporan dan izin TKA langsung ke Pemerintah Pusat

bukan ke Dinas Tenaga Kerja sehingga Dinas Tenaga Kerja tidak punya data untuk mencocokkan keadaan di lapangan. Lebih lanjut lagi, Kemnaker mengaku bahwa terdapat perbedaan data antara Kemnaker, Ditjen Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM, dan Perusahaan. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan waktu kedatangan dan kepulangan TKA dari diterbitkannya izin. Pemerintah masih mengandalkan keaktifan perusahaan untuk melapor secara mandiri. Pengawasan yang kurang optimal menimbulkan sejumlah isu kecurangan di lapangan, seperti perusahaan yang kerap memperpanjang izin TKA setiap enam bulan untuk menghindari kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan NPWP serta TKA yang tidak memiliki visa dan bekerja pada jabatan yang sesuai dengan izin yang dimiliki. Selain itu, kecurangan juga dapat terjadi dalam bentuk potensi TKA yang tidak terampil (*unskilled*) dapat masuk ke Indonesia karena pengecekan kompetensi sebagai syarat RPTKA belum optimal. Kecurangan lain yang perlu diantisipasi adalah TKA menggunakan visa liburan sebagai syarat bekerja. Oleh karena itu, sistem data *sharing* terkait TKA yang terintegrasi dibutuhkan untuk pengawasan penggunaan TKA yang lebih optimal.

Keempat, adanya ketidakpahaman TKA akan budaya lokal yang menimbulkan pertengkaran dengan tenaga kerja Indonesia dan warga lokal. Salah satu penyebabnya adalah ketidakhadiran Lembaga Bahasa yang cukup untuk pembelajaran Bahasa Indonesia bagi TKA. Selain itu, Kemnaker melihat bahwa Lembaga Bahasa yang minimal terakreditasi B sebagai syarat pelatihan TKA dianggap sebagai standar yang terlalu tinggi sehingga tidak banyak tersedia, terutama di daerah yang banyak memiliki perusahaan asing. Terkait hal ini, pemerintah melalui Kemnaker berencana untuk merevisi lembaga bahasa yang dibutuhkan, dari yang harus terakreditasi “B” menjadi cukup terakreditasi.

3.3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 81 UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK.

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Hal yang paling mendasar yang diubah terkait perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perubahan jangka waktu PKWT yang semula maksimal 3 (tiga) tahun secara berturut-turut dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 menjadi 5 (lima) tahun berturut-turut. Perubahan durasi kontrak PKWT yang berubah menjadi 5 (lima) tahun merupakan isu utama yang ditemukan dalam evaluasi. Walaupun begitu, PP Nomor 35 Tahun 2021 juga menambahkan adanya kompensasi PKWT yang dihitung mengikuti jangka waktu perjanjian tersebut. Misalnya, apabila pekerja PKWT sudah bekerja selama 12 bulan, maka berhak mendapat kompensasi sebesar 1 bulan gaji. Apabila bekerja kurang dari 12 bulan, maka besaran kompensasi yang diterima adalah jumlah bulan

bekerja dibagi dengan 12 bulan dikali dengan 1 bulan gaji. Perubahan atas jangka waktu PKWT beserta munculnya kompensasi untuk PKWT direspon beragam oleh kalangan pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Dari kalangan pengusaha, pada dasarnya mengikuti peraturan yang ada. Namun, pengusaha merasa keberatan dengan adanya kompensasi PKWT. Secara spesifik, kalangan pengusaha mengungkapkan bahwa perlu menyesuaikan pembayaran kompensasi PKWT tersebut dengan kondisi keuangan (*arus kas/cash flow*) perusahaan. Ketika kondisi keuangan sedang turun, pengusaha terpaksa mencicil kompensasi ke pekerjanya karena keterbatasan dana yang dimiliki pada saat kompensasi serta pengeluaran perusahaan lainnya jatuh tempo. Selain itu, menurut asosiasi pengusaha, pengaturan digitalisasi pencatatan PKWT dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 masih belum siap diimplementasikan. Hal ini dapat menyebabkan pencatatan PKWT menjadi tumpang tindih.

Isu lain yang dikeluhkan oleh pengusaha adalah skema PKWTT membuat karyawan merasa terlalu nyaman sehingga tidak menghasilkan kualitas kerja yang diharapkan. Hal ini dapat berujung pada PHK. Selain itu, pengusaha juga mengeluhkan bahwa pekerja/buruh tidak memahami aturan PKWT itu sendiri. Di saat kontrak selesai, buruh/pekerja berdemo kepada perusahaan. Padahal, peraturan yang tertera dalam perjanjian kerja sudah jelas. Pekerja/buruh kerap tidak mengerti kontrak dan tidak menghasilkan output kerja yang diharapkan dan malah menyulitkan perusahaan.

Walaupun begitu, kompensasi PKWT dapat menjadi dorongan bagi perusahaan untuk lebih banyak merekrut pekerja dengan PKWTT daripada PKWT. Hal ini disebabkan oleh adanya potensi penghematan biaya tenaga kerja perusahaan dalam jangka panjang jika menggunakan PKWTT. Lebih lanjut lagi, pekerja juga dapat memiliki kepastian kerja yang lebih baik di masa depan.

Bagi serikat pekerja/serikat buruh, keluhan berpusat pada jangka waktu PKWT yang terlalu lama, sehingga menimbulkan ketidakpastian kontrak kerja. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Asosiasi Praktisi Human Resources Indonesia (ASPHRI) bahwa aturan PKWT saat ini berpotensi menjadikan pekerja menjadi pekerja PKWT seumur hidup. Padahal, pekerja PKWT menginginkan untuk menjadi pegawai tetap. Alasan tersebut dapat diterima, namun PP Nomor 35 Tahun 2021 juga mewajibkan perusahaan untuk mengangkat pekerja PKWT menjadi PKWTT ketika sudah bekerja selama 5 (lima) tahun. Lebih lanjut lagi, buruh juga khawatir bahwa kontrak PKWT hanya menjadi masa percobaan atau *screening* perusahaan bagi pekerja, sehingga pekerja memiliki peluang yang lebih tinggi untuk tidak melanjutkan pekerjaannya. Perwakilan serikat pekerja/serikat buruh mengatakan tidak masalah dengan bentuk perjanjian/kontrak kerja yang dimiliki asal pekerja/buruh mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang lengkap.

Dengan kata lain, isu krusial terkait dengan PKWT menyangkut 2 (dua) hal, antara lain:

1. Adanya penolakan apabila jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam PKWT ditentukan dalam Perjanjian Kerja, karena berpotensi merugikan pekerja/buruh akibat lemahnya posisi tawar (*bargaining*) pekerja/buruh terhadap Pengusaha Batasan

sifat dan jenis PKWT harus tetap diperketat untuk mencegah praktek pekerjaan kontrak seumur hidup; dan

2. Batasan sifat dan jenis PKWT harus tetap diperketat untuk mencegah praktek pekerjaan kontrak seumur hidup.

b. Alih Daya

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan (*outsource*) masih dibatasi menjadi lima jenis pekerjaan saja. Isu utama terkait alih daya dalam konteks UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 adalah tidak adanya batasan sektor atau jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Hal ini diungkapkan oleh serikat buruh/serikat pekerja dalam beberapa kesempatan saat wawancara maupun FGD. Dengan adanya perubahan ini, perwakilan serikat buruh/serikat pekerja mengungkapkan ketakutan bahwa seluruh pekerjaan dapat dialihdayakan. Sehingga, pekerja memiliki peluang yang kecil untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, salah satunya adalah pekerjaan dengan kontrak kerja yang tetap/waktu tidak tertentu.



Gambar 8. Diskusi dengan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (K-SBSI)
Sumber: Dokumentasi Tim

Kekhawatiran yang sama juga diungkapkan oleh ASPHRI. Jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan yang tidak terbatas dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 berpotensi untuk mempekerjakan tenaga kerja alih daya yang lebih banyak sehingga tenaga kerja tersebut menjadi lebih rentan dalam hal kontrak pekerjaan dan kepastian kerja di masa depan. Serikat buruh/serikat pekerja maupun ASPHRI berpendapat bahwa sebaiknya aturan tentang pembatasan sektor atau jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dapat dikembalikan kembali dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 sebagaimana yang pernah tercantum pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain itu, masih ada praktik kecurangan yang terjadi dalam isu pekerja alih daya. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Riau menemukan bahwa sejumlah perusahaan yang menggunakan pekerja alih daya belum memberikan kontrak kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan serta upah

yang sesuai dalam peraturan. Namun, Pemerintah Daerah belum memiliki regulasi dan cara untuk mengawasi hal ini, sehingga pengawasan terhadap praktik kecurangan tersebut masih belum optimal dilaksanakan.

Dengan demikian, jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan tetap harus dibatasi hanya untuk jenis pekerjaan yang bersifat penunjang, sehingga dalam hal ini diperlukan peninjauan kembali terhadap PP Nomor 35 Tahun 2021.

c. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Permasalahan mengenai implementasi waktu kerja dan waktu istirahat ditemui saat kunjungan kerja ke Provinsi Kepulauan Riau, terutama saat kunjungan ke perusahaan asing dan perusahaan di Kabupaten Kudus. Isu pertama terkait dengan waktu lembur yang melebihi batas atas dari lembur per hari. Isu kedua terkait dengan waktu kerja yang tidak memiliki waktu istirahat dalam satu hari kerja.

Dalam isu pertama, pihak manajemen perusahaan mengatakan bahwa mereka sudah memiliki aturan yang baku terkait dengan waktu kerja dan waktu istirahat. Walaupun begitu, mereka mengakui bahwa ada waktu di mana mereka membutuhkan karyawannya untuk dapat bekerja lembur, terutama pada saat kapal yang mengangkut bahan baku sedang datang/berlabuh. Perusahaan membutuhkan karyawan bekerja lembur untuk melakukan *loading* bahan baku dari kapal ke pabrik. *Loading* bahan baku membutuhkan waktu sampai berhari-hari dan dapat terjadi 2-3 kali dalam satu bulan. Sewaktu *loading* barang, pekerja yang lembur setiap harinya bisa bekerja sampai 15 jam per hari. Hal ini tentu melebihi batas atas jam kerja lembur yang dapat dilakukan oleh seorang pekerja setiap harinya. Lebih lanjut lagi, jam kerja yang terlalu panjang dan dilakukan berhari-hari dapat membahayakan unsur Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bagi pekerja, terutama tingkat kesehatan pekerja. Namun, perusahaan menghadapi dilema dalam penerapan kerja lembur tersebut. Di sisi lain, pekerja juga ingin mendapatkan kerja lembur karena kerja lembur memiliki upah per jam yang lebih tinggi daripada saat jam kerja biasa. Pekerja/buruh seringkali meminta ke perusahaan untuk dapat bekerja lembur agar mendapat upah yang lebih tinggi. Dalam hal ini, perusahaan diminta untuk dapat mempertimbangkan jadwal lembur yang lebih memperhatikan K3 bagi para pekerjanya serta merekrut pekerja musiman ketika proses *loading* terjadi.



Gambar 9. Kunjungan Kerja ke PT Djarum di Kabupaten Kudus, Provinsi Jawa Tengah
Sumber: Dokumentasi Tim

Isu kedua adalah mengenai standar waktu kerja dan waktu istirahat yang kurang tepat. Dalam peraturannya, para pekerja memang bekerja selama 7 jam per hari untuk hari Senin-Jumat dan selama 4 jam di hari Sabtu. Mereka mulai kerja pada pukul 6 pagi setiap harinya. Walaupun begitu, pihak perusahaan tidak memberikan mereka istirahat selama bekerja dan selama target produksi per orang belum terpenuhi. Akibatnya, ada potensi pelanggaran waktu kerja dan waktu istirahat, di mana pekerja tidak mendapatkan istirahat selama 1 jam selama waktu kerjanya.

ASPHRI juga berpendapat bahwa selain jam lembur yang ditambah melalui peraturan baru, pelaksanaan waktu lembur di lapangan seringkali dipaksakan dan bukan merupakan kesepakatan. Hal ini dapat mempengaruhi kesehatan pekerja. Selain itu, cuti panjang selama dua bulan bagi pekerja yang sudah bekerja selama enam tahun berturut-turut juga dapat dimanipulasi perusahaan.

Terkait dengan isu perpanjangan cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan dalam Rancangan Undang-Undang Kesehatan Ibu dan Anak (RUU KIA), pihak manajemen perusahaan menanggapi secara positif dan negatif. Dari perspektif sebagai pekerja, pihak manajemen tentu senang dengan adanya perpanjangan cuti hamil tersebut karena penting bagi Ibu untuk dapat merawat bayinya selama mungkin dan menjaga pertumbuhan dan perkembangan bayinya. Namun, dari perspektif perusahaan maupun investor (dalam konteks perusahaan *foreign direct investment*), perpanjangan cuti hamil dapat merugikan perusahaan dari segi pengaturan sumber daya manusia dan beban kerja pekerja lainnya dalam satu divisi. Sehingga, aturan perpanjangan cuti hamil dapat dikaji kembali agar dapat menemukan kesepakatan yang optimal bagi pekerja dan perusahaan.

d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Isu PHK sangat erat kaitannya dengan pemberian pesangon kepada pekerja yang terkena PHK. Dalam hal ini, isu yang ditemukan saat evaluasi di lapangan banyak berkaitan dengan jumlah pesangon dan sistem pemberian pesangon kepada pekerja. Pihak yang paling vokal dalam menyampaikan evaluasi PHK dan pesangon berasal dari buruh dan serikat buruh/serikat pekerja. Hal ini disebabkan oleh perubahan dalam jumlah pemberian pesangon bagi karyawan yang di-PHK, di mana jumlah pesangon yang dibayarkan menjadi lebih kecil dibandingkan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003. Walaupun begitu, setiap pemangku kepentingan memiliki respon masing-masing terhadap implementasi peraturan terkait PHK dan pembayaran pesangon.

Dari sisi Pemerintah Daerah, isu yang dihadapi adalah pengawasan regulasi pesangon dan PHK. Dalam kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan, Perusahaan yang melakukan PHK saat 2020 dan 2021 tetap membayar pesangon namun dibayar dengan cara membayar sebesar 50% di muka dan sisanya dicicil dalam beberapa bulan. Hal ini dilakukan karena kondisi keuangan perusahaan yang juga tidak menentu. Dalam kasus ini, Dinas Tenaga Kerja setempat berupaya memberi penjelasan ke lapangan dengan melibatkan mediator. Di Provinsi Jawa Tengah, Dinas Tenaga Kerja menemukan bahwa Perusahaan cenderung merumahkan pekerjanya daripada PHK sepihak sehingga dapat memanggil karyawannya untuk bekerja kembali saat dibutuhkan. Di Provinsi DKI Jakarta, Dinas Tenaga Kerja mengungkapkan bahwa pengusaha ingin menerapkan penghitungan pesangon berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021, namun pekerja masih ingin menerapkan formula pesangon berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003. Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta berpendapat bahwa seharusnya ada peraturan masa peralihan, terutama bagi pekerja yang ter-PHK di tanggal yang mendekati putusan penerapan aturan pesangon baru. Selanjutnya, di Provinsi Kepulauan Riau, Dinas Tenaga Kerja sulit melakukan pengawasan kepada Perusahaan karena minimnya kepemilikan Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di beberapa Perusahaan.



Gambar 10. Kunjungan Kerja ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan
Sumber: Dokumentasi Tim

Dari sisi pengusaha, isu yang dihadapi pengusaha bertumpu pada isu administrasi dan pembayaran pesangon. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) berpendapat bahwa pengaturan pemberitahuan PHK yang wajib diberikan sekurang-kurangnya 14 hari kerja sebelum tanggal efektif PHK tidak mudah dilakukan karena tidak sesuai dengan sistem perencanaan tenaga kerja dalam perusahaan (*manpower planning*). Selain itu, digitalisasi pelaporan PHK belum tersedia sehingga klaim Program JKP belum jelas. Ada pula perusahaan skala menengah yang terpaksa harus PHK karyawannya pada saat pandemi, namun kondisi keuangan tidak memungkinkan untuk membayarkan pesangon sekaligus.

Dari sisi buruh, mereka keberatan dengan skema pesangon UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan pesangon dari maksimal 32 kali gaji menjadi 25 kali gaji. Menurut mereka, penurunan jumlah pesangon ini setara dengan satu harga motor yang dapat berguna bagi mereka. Penurunan ini sangat signifikan dan dianggap memberatkan terutama bagi pekerja yang hampir pensiun ketika peraturan diubah. Selain itu, buruh juga merasa bahwa ketentuan PHK dalam UU Cipta Kerja membuat buruh lebih mudah mengalami PHK. Lebih lanjut lagi, ketentuan bahwa buruh berhak atas dua kali pesangon jika di-PHK akibat sakit lebih dari 12 bulan dihapus di UU Cipta Kerja.

3.4 Pengupahan

Pengupahan diatur dalam Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 81 UU Cipta Kerja angka 24 sampai dengan 36 dan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Hal utama yang berubah dalam pengupahan adalah formula upah minimum. Sebelum UU Cipta Kerja, upah minimum dihitung berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan terdapat upah minimum sektoral untuk mengakomodasi perbedaan produktivitas antar-sektor ekonomi. Setelah UU Cipta Kerja, upah minimum dihitung dengan mempertimbangkan komposisi rumah tangga di setiap daerah. Isu yang muncul dari perubahan formula upah minimum adalah ketidakpuasan beberapa pemangku kepentingan, khususnya serikat buruh/serikat pekerja. Peningkatan upah minimum menjadi terlalu kecil setiap tahunnya dan tidak menggambarkan komponen hidup layak bagi pekerja. Selain itu, Struktur Upah dan Skala Upah (SUSU) di kalangan Perusahaan dan pekerja juga masih belum diimplementasikan dengan baik. Padahal, SUSU memiliki peranan penting dalam kesejahteraan pekerja, terutama bagi mereka yang sudah memiliki pengalaman kerja setidaknya satu tahun. Implementasi SUSU yang masih minimal dipicu oleh berbagai hal, terutama terkait dengan keterbatasan sumber daya dari Pemerintah untuk memberikan sosialisasi serta ketidakpahaman perusahaan tentang bagaimana membuat SUSU.

a. Upah Minimum

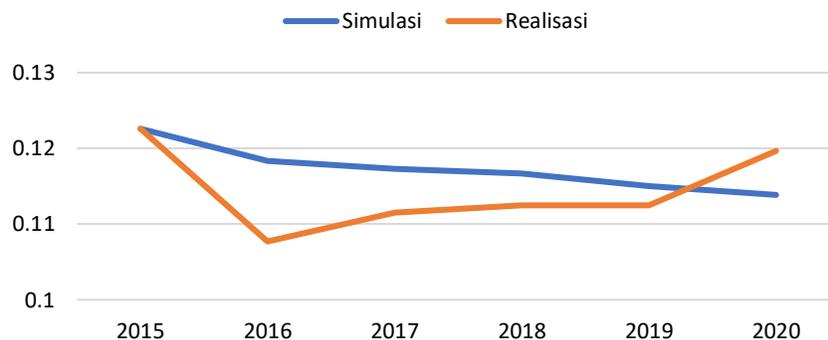
Upah minimum merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan dan selalu menjadi isu yang dibahas oleh para pemangku kepentingan. Usulan yang terus-menerus digaungkan pemangku kepentingan, terutama serikat pekerja/serikat buruh adalah kenaikan upah minimum agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Walaupun begitu, isu mengenai bagaimana penerapan upah minimum tersebut masih jarang dibahas. Bagian ini secara khusus melihat

bagaimana upah minimum diterapkan dari perspektif tenaga kerja yang dinilai apakah upah bulanan pekerja tersebut sudah setidaknya senilai dengan UMP atau lebih tinggi.

Lebih dari 6 dari 10 pekerja di Indonesia telah memiliki upah bulanan setidaknya sama dengan UMP tahun 2022. Angka ini menurun dari yang tadinya sebesar 71,8% di tahun 2019, sebelum pandemi COVID-19. Walaupun begitu, persentase ini mulai membaik apabila dibandingkan dengan tahun 2021 sebesar 65,0% karena perekonomian sudah mulai pulih. Lapangan usaha pertambangan dan penggalian memiliki penetapan upah minimum yang paling tinggi, di mana 86,9% pekerjanya telah mendapat upah bulanan setidaknya senilai UMP di tahun 2022. Walaupun begitu, persentase tersebut menurun dari tahun 2019, yaitu sebesar 91,4%. Lapangan usaha yang memiliki implementasi penerapan upah minimum yang rendah adalah jasa lainnya, di mana hanya 49,4% dari pekerjanya telah mendapat upah bulanan setidaknya sama dengan UMP.

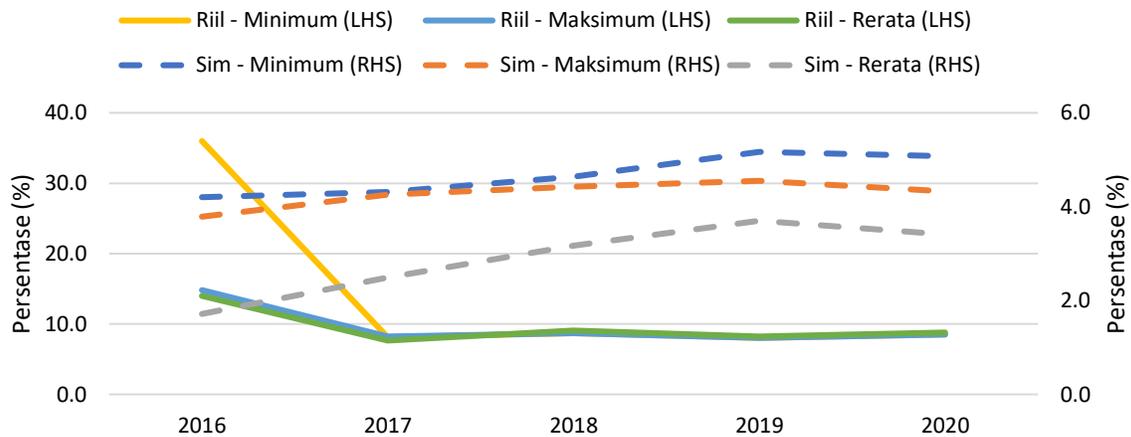
Isu utama yang muncul dalam penerapan upah minimum dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 adalah formula penghitungan upah minimum. Pemerintah Pusat melalui Kemnaker berpendapat bahwa formula upah berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021 sudah merefleksikan konvergensi antar-daerah yang akan diraih paling cepat 5 (lima) tahun sejak penerapannya. Pihak pengusaha, di sisi lain, menginginkan bahwa upah minimum dapat merefleksikan produktivitas pekerja. Sedangkan, pihak pekerja/buruh menginginkan bahwa upah minimum dapat memberikan kehidupan yang layak.

Berikut merupakan simulasi kondisi UMP 5 (lima) tahun ke depan berdasarkan formula upah minimum dalam PP Nomor 36 Tahun 2021. Simulasi ini berbasis data upah minimum tahun 2015 dengan realisasi pertumbuhan ekonomi, inflasi, serta komposisi rumah tangga berdasarkan yang sudah terealisasi. Data pertumbuhan ekonomi dan inflasi didapat dari Badan Pusat Statistik, sedangkan komposisi rumah tangga yang berada dalam formula PP Nomor 36 Tahun 2021 didapat dari Susenas 2015-2019 (bulan Maret). Hasil simulasi ini dibandingkan dengan upah minimum yang terealisasi dalam tahun 2015-2020.



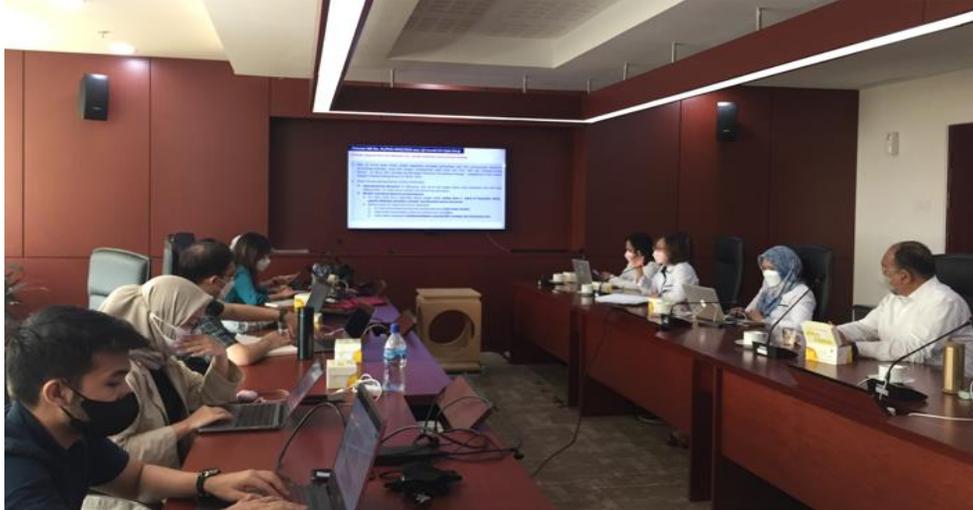
Gambar 11. Rasio Gini Upah Minimum, Simulasi dan Realisasi PP Nomor 36 Tahun 2021
Sumber: BPS, diolah kembali

Hasil simulasi menunjukkan bahwa konvergensi upah minimum antarprovinsi akan tercapai dengan menggunakan formula upah minimum berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021. Gambar 8 di atas menunjukkan bahwa rasio gini, suatu ukuran untuk mengukur ketimpangan, upah minimum simulasi selalu menurun setiap tahunnya. Hal ini berbeda dengan gini rasio upah minimum realisasi yang menunjukkan tren peningkatan, yang berarti bahwa upah minimum antarprovinsi makin timpang. Berdasarkan hasil ini, formula PP Nomor 36 Tahun 2021 berpotensi untuk menurunkan ketimpangan upah minimum antarprovinsi di tahun-tahun berikutnya.



Gambar 12. Pertumbuhan Upah Minimum, Simulasi dan Realisasi PP Nomor 36 Tahun 2021
Sumber: BPS, diolah kembali

Walaupun begitu, *trade-off* dari adanya konvergensi upah minimum antarprovinsi adalah pertumbuhan rata-rata upah minimum tiap tahunnya menjadi lebih rendah daripada realisasinya (Riil). Gambar 9 di atas menunjukkan bahwa pertumbuhan rata-rata upah minimum simulasi berdasarkan PP 36 Tahun 2021 hanya sekitar 2% sampai 3% per tahun. Sedangkan, untuk beberapa Provinsi, angka tersebut berpotensi berada di bawah inflasi maupun pertumbuhan ekonomi Provinsi tersebut setiap tahunnya. Hal ini berbeda dengan pertumbuhan upah minimum realisasi (riil) yang berada di sekitar 8% hingga 9% per tahun. Hal ini berarti bahwa, berdasarkan formulasi PP Nomor 36 Tahun 2021, upah minimum secara riil berpotensi turun dan ini dapat mengakibatkan penurunan daya beli pekerja. Hal lain yang patut untuk dipertimbangkan kembali dalam formula upah minimum berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021 adalah adanya komponen komposisi rumah tangga. Adanya komponen tersebut berarti bahwa upah minimum ini berlaku bagi pekerja yang sudah berumah-tangga. Padahal, salah satu tujuan penerapan upah minimum adalah bagi pekerja yang baru masuk pasar kerja/tanpa pengalaman kerja, yang berarti bahwa pekerja tersebut belum berkeluarga atau memiliki tanggungan.



Gambar 13. Diskusi bersama Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PHI-JSK) Kementerian Ketenagakerjaan
Sumber: Dokumentasi Tim

Serikat buruh/serikat pekerja secara khusus meminta pemerintah tetap mengacu pada PP Nomor 78 Tahun 2015 dalam menetapkan upah minimum 2023 dengan alasan bahwa UU Cipta Kerja dan PP Nomor 36 Tahun 2021 masih diproses secara hukum oleh Mahkamah Konstitusi (MK). Lebih lanjut lagi, serikat buruh/serikat pekerja meminta Pemerintah Daerah merevisi UMP dengan dasar bahwa UU Cipta Kerja masih dinyatakan cacat formil dan penghitungan UMP berdasarkan UU Cipta Kerja harusnya tidak berlaku.

Dari sisi substansi upah, buruh/pekerja menuntut perhitungan upah kembali ke UU Nomor 13 Tahun 2003 atau PP Nomor 78 Tahun 2015 karena formula UU Cipta Kerja dianggap tidak sebanding dengan inflasi yang tinggi. Buruh meminta kenaikan upah sebesar 7% - 10% untuk tahun 2023. Buruh/pekerja menganggap bahwa peran Gubernur dalam menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota terkikis sehingga kepastian akan jaminan upah minimum yang dianggap sebagai *safety net* per Kota menjadi hilang. Buruh/pekerja menilai bahwa kesenjangan upah antar Daerah seharusnya diselesaikan, salah satunya, dengan cara pemerataan ekonomi yang lain seperti pemindahan Ibukota dan bukan melalui pengurangan kenaikan upah. Buruh/pekerja juga menolak penghapusan Upah Minimum Sektoral.

Penolakan perhitungan upah minimum berdasarkan formula menyebabkan kenaikan/penyesuaian nilai upah minimum tidak signifikan, hal ini menimbulkan gugatan TUN terhadap SK Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2022, sebagaimana yang terjadi di Provinsi DKI Jakarta dan Provinsi Jawa Tengah.

1. Provinsi Jawa Tengah

Perkara Gugatan TUN Nomor 11/G/2022/PTUN.SMG antara Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia-Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (KSPI-FSPMI) Jawa Tengah (“Penggugat”) melawan Gubernur Jawa Tengah (“Tergugat”) di PTUN Semarang. Obyek Sengketa berupa

Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 tentang Upah Minimum pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 yang diterbitkan pada tanggal 30 November 2021. Dalam hal ini, SK Nomor 561/39 Tahun 2021 diterbitkan sebagai pelaksanaan dari Pasal 35 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dimana Gubernur menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota dan diumumkan paling lambat tanggal 30 November pada tahun berjalan. SK Nomor 561/39 Tahun 2021 disusun dengan mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yaitu UU Cipta Kerja dan PP Nomor 36 Tahun 2021, namun demikian kenaikan yang terjadi sangat rendah dan upah minimum di Provinsi Jawa Tengah masih terendah se-Indonesia.

Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa setelah memeriksa kewenangan, prosedur serta substansi objek sengketa, Majelis Hakim berpendapat bahwa penerbitan obyek sengketa tidak bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik, dengan demikian gugatan Penggugat ditolak seluruhnya. Terkait dengan hal ini masih diajukan upaya hukum banding terhadap Putusan ini oleh Tergugat II Intervensi.

2. Provinsi DKI Jakarta

Perkara Gugatan TUN Nomor 11/G/2022/PTUN.JKT antara DPP Apindo DKI Jakarta (“Penggugat”) melawan Gubernur DKI Jakarta (“Tergugat”) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta. Obyek Sengketa berupa Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 tertanggal 16 Desember 2021. Obyek Sengketa selain menetapkan besaran Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022 juga mencabut Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1395 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 tertanggal 19 November 2021.

SK Nomor 1395 Tahun 2021 diterbitkan untuk melaksanakan Pasal 27 dan Pasal 29 PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Rekomendasi Upah Minimum Dewan Pengupahan Provinsi DKI Tahun 2022 melalui Surat Nomor: I/Depeprov/ XI/2021 tanggal 15 November 2021. Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022 ditetapkan sebesar Rp4.453.935,536 per bulan, namun SK ini kemudian dicabut dan diterbitkan SK nomor 1517 Tahun 2021, dimana tidak menggunakan landasan PP Nomor 36 Tahun 2021 melainkan mendasarkan pada kewenangan kekhususan Provinsi DKI Jakarta sesuai UU Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta sebagai Ibukota Jakarta sebagai Ibukota NKRI dan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022 ditetapkan sebesar Rp4.641.854,00 per bulan.

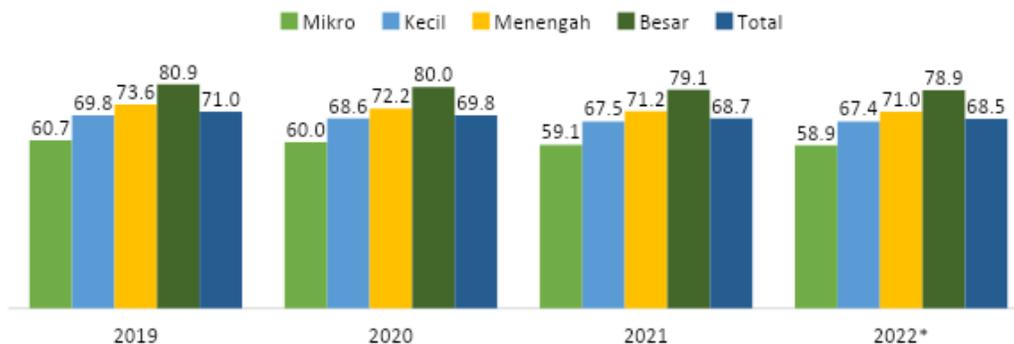
Menurut Penggugat, penetapan UMP DKI Jakarta dalam obyek sengketa tidak mendasarkan acuan Pasal 26 PP Nomor 36 Tahun 2021. Sementara itu, menurut Tergugat bahwa kebijakan upah minimum berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021 jo UU Cipta Kerja harus ditangguhkan dengan argumentasi bahwa berdasarkan Pasal 4 UU Cipta Kerja jo Pasal 4 ayat (2) PP Nomor 36 Tahun 2021, bidang ketenagakerjaan khususnya kebijakan pengupahan dalam hal penetapan upah minimum termasuk tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas sebagaimana yang dimaksud Majelis Hakim MK dalam amar ke-7 dan pertimbangan Putusan MK No. 91/2020 yang harus ditangguhkan.

Dalam perkara ini Majelis Hakim memutuskan membatalkan SK Nomor 1517 Tahun 2021 dan mewajibkan kepada Tergugat yakni Gubernur DKI Jakarta menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara yang baru mengenai Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 berdasar Rekomendasi Dewan Pengupahan DKI Jakarta Unsur Serikat Pekerja/Buruh Nomor: I/Depeprov/XI/2021, tanggal 15 November 2021 sebesar Rp. 4.573.845,00 per bulan. Terkait dengan hal ini masih diajukan upaya hukum banding terhadap Putusan ini oleh Tergugat II Intervensi.

Berdasarkan temuan di lapangan, simulasi data sekunder, maupun gugatan dan putusan TUN, beberapa aspek yang masih memerlukan peninjauan kembali. Pertama, syarat tertentu dalam Pasal 88C ayat (4) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada Kabupaten/Kota yang bersangkutan, perlu dilakukan perubahan, dapat pula dilakukan pengaturan lebih lanjut mengenai syarat tertentu tidak di dalam UU Cipta Kerja namun diperinci dalam PP Nomor 36 Tahun 2021. Kedua, Pasal 88D mengenai formula perhitungan upah minimum yang memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi, masih menimbulkan kendala dalam implementasinya terutama menentukan variabel tersebut.

b. Struktur Upah dan Skala Upah

Hal selanjutnya yang penting untuk dicermati adalah penerapan struktur dan skala upah (SUSU). Upah minimum secara normatif hanya berlaku bagi pekerja yang baru mulai bekerja (memulai kariernya) dan memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun. Bagi pekerja yang memiliki pengalaman kerja selama 1 tahun atau lebih, pekerja tersebut akan mengikuti SUSU.



Gambar 14. Persentase Perusahaan yang Telah Memiliki Struktur dan Skala Upah (%)
Sumber: WLKP Kementerian Ketenagakerjaan, diolah kembali

Saat ini, implementasi SUSU sudah cukup baik di perusahaan menengah dan besar, namun tidak pada perusahaan yang berukuran di bawahnya. Isu SUSU dalam pengupahan harus bisa dikembangkan dan disosialisasikan lagi mengingat SUSU memengaruhi jumlah pekerja yang lebih banyak dibandingkan isu upah minimum, hal tersebut dikarenakan SUSU melekat pada pekerja yang memiliki pengalaman kerja setidaknya satu tahun.



Gambar 15. Diskusi bersama Dinas Tenaga Kerja Prov. Jawa Tengah dan Kota Semarang
Sumber: Dokumentasi Tim

Meski demikian, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah Jawa Tengah beranggapan bahwa implementasi SUSU masih lambat karena Kepala Daerah tidak punya wewenang dan tidak bisa mengintervensi perusahaan dalam penerapan SUSU. Selain itu, Bimbingan Teknis (Bimtek) SUSU belum optimal karena proses kerap kompleks sehingga butuh bantuan konsultan ketiga. Selain itu, dalam kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Riau, Bimtek untuk Dinas Tenaga Kerja sering tidak efektif karena pegawai Dinas yang sudah dilatih kerap dimutasi. Dalam kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan, Pemerintah tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota kesulitan melakukan sosialisasi karena keterbatasan anggaran. Selain itu, sosialisasi jalur daring tidak didukung infrastruktur yang memadai. Oleh karena itu, pelanggaran di lapangan banyak disebabkan oleh ketidaktahuan. Sejauh ini, Pemerintah berharap akan inisiatif Perusahaan dalam melaksanakan sosialisasi. Lebih lanjut, dalam kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta, keberadaan SUSU sudah menjadi syarat untuk sejumlah proses administrasi Provinsi DKI Jakarta, namun kuota *Training of Trainers* (ToT) untuk sosialisasi SUSU terutama untuk unsur serikat buruh/serikat pekerja masih belum cukup.

3.5 Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan Jaminan Ketenagakerjaan Lainnya

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) diatur dalam PP Nomor 37 Tahun 2021 sebagai salah satu peraturan turunan dalam UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. JKP secara spesifik mengatur mengenai pemberian jaminan bagi pekerja yang terkena PHK. Pekerja mendapatkan beberapa hal sebagai bantalan, seperti bantuan uang, bantuan pelatihan, serta bantuan informasi pasar kerja. Dalam pelaksanaannya, JKP masih memiliki beberapa kendala dari sisi ketidaksinkronan data.

Kendala utama yang dihadapi oleh implementasi Program JKP adalah adanya ketidaksinkronan data dari BPJS Ketenagakerjaan (sebagai pengelola JKP) dan BPJS Kesehatan. Ketidaksinkronan data ini didasari oleh status pekerja yang berbeda di dua badan pengelola tersebut. Di satu sisi, pekerja terdaftar/terklasifikasi sebagai pekerja penerima upah di BPJS Ketenagakerjaan. Di sisi lain, pekerja yang sama terdaftar sebagai Penerima Bantuan Iuran (PBI) di BPJS Kesehatan, yang

menandakan bahwa pekerja tersebut adalah orang miskin yang mendapat subsidi. Padahal, seharusnya pekerja tersebut terdaftar sebagai pekerja penerima upah dalam BPJS Kesehatan. Perbedaan status pekerja dalam dua badan pengelola jaminan sosial ini membuat pekerja kesulitan mencairkan bantuan JKP saat di-PHK. Permasalahan ini disampaikan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Riau. Dalam hal ini, sinkronisasi data antara BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dapat diperkuat untuk menghindari masalah administratif.

Dalam diskusi dan wawancara terkait dengan Program JKP, beberapa pihak juga menyampaikan beberapa isu terkait dengan pelaksanaan jaminan ketenagakerjaan secara umum. Pemerintah Daerah memiliki isu terkait dengan pengawasan, pengusaha memiliki isu terkait dengan status pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, dan pekerja/buruh memiliki isu terkait dengan jaminan ketenagakerjaan setelah pensiun.



Gambar 16. Kunjungan ke Pabrik Bordir Skala Kecil di Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah
Sumber: Dokumentasi Tim

Isu yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah adalah mengenai sulitnya mengawasi perusahaan dalam mendaftarkan pekerjanya ke program BPJS Ketenagakerjaan. Masih ditemukan sejumlah kasus di mana Perusahaan tidak membayar jaminan seperti yang seharusnya. Dalam kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Riau, terdapat perusahaan yang memberikan santunan kematian dan K3 kurang dari seharusnya ketika terjadi kasus karyawan yang mengalami kecelakaan hingga meninggal. Selain itu, ada juga perusahaan yang memotong gaji karyawan untuk iuran BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan tapi ternyata tidak dibayarkan/disetorkan. Pemerintah Daerah membutuhkan sarana dan regulasi untuk mengawasi implementasi pemberian jaminan sosial tenaga kerja. Di Kota Semarang, masih ada perusahaan skala kecil yang tidak mendaftarkan pekerjanya ke program jaminan sosial tenaga kerja, sehingga pihak Dinas Tenaga Kerja menyarankan agar pekerja tersebut (walaupun bersifat musiman) dapat didaftarkan setidaknya Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).

Isu utama dari pengusaha dalam jaminan sosial tenaga kerja adalah adanya pekerja yang enggan pindah dari status PBI ke Pekerja Penerima Upah (PPU) dalam konteks BPJS Kesehatan karena

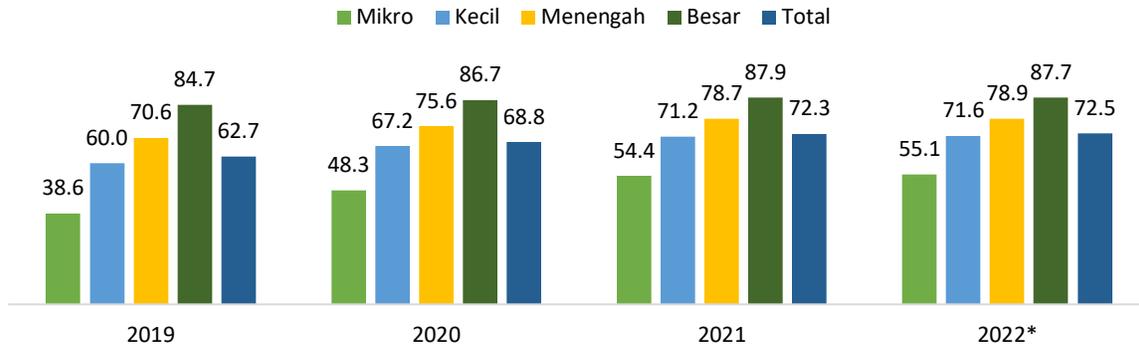
adanya persentase iuran yang harus dibayar sendiri. Perusahaan menjadi kesulitan untuk mengurus verifikasi terutama ketika pekerja selesai bekerja.

Pekerja/buruh memiliki dua tuntutan utama dalam konteks jaminan sosial tenaga kerja. Pertama, pekerja/buruh menuntut jaminan pensiun dan kesehatan bagi karyawan kontrak dan alih daya. Hal ini mencakup peraturan dan pengawasan pemberian jaminan. Kedua, pekerja/buruh menuntut skema jaminan yang lebih komprehensif yang mencakup jaminan kesehatan, pendidikan, dan penyediaan fasilitas lain seperti perumahan bersubsidi. Selain itu, pekerja/buruh mengusulkan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) dapat dicairkan dalam bentuk sebagian (persentase). Hal ini diusulkan karena dalam realita di lapangan, pekerja yang di PHK tidak dapat memenuhi kebutuhan dasar. JHT yang dapat dicairkan saat buruh di PHK akan membantu buruh untuk bertahan saat ter-PHK.

Tahun	JKN	JKK	JKM	JHT	JP	JKP
2019	70.6	62.3	48.7	39.1	30.8	
2021	75.4	63.9	47.4	35.8	29.5	10.2
2022	74.0	64.5	50.3	41.2	30.8	14.0

Gambar 17. Kepesertaan Pekerja dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (%)
Sumber: Sakernas Agustus 2019, Agustus 2021, dan Februari 2022, diolah kembali

Apabila dilihat dari sisi tenaga kerja, masih ada pekerja yang belum tercakup oleh program jaminan sosial ketenagakerjaan. Sebagai contoh, hanya sekitar 75% dari pekerja telah tercakup oleh program JKN pada tahun 2021. Sedangkan, cakupan program BPJS Ketenagakerjaan masih lebih rendah lagi. Untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), misalnya, hanya 64,5% pekerja yang telah tercakup pada 2022. Lebih lanjut lagi, hanya 50,3% pekerja yang telah tercakup oleh program Jaminan Kematian (JKM). Cakupan untuk program JHT dan JP juga lebih rendah pada 2022, yaitu 41,2% dan 30,8% (secara berurutan). Cakupan Program JKP masih cukup rendah, walaupun sudah ada peningkatan pada tahun 2021 - 2022. Pada tahun 2022, terdapat 14% pekerja yang telah terdaftar dalam Program JKP.



Gambar 18. Persentase Perusahaan yang Telah Terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan (%)
 Sumber: WLKP Kementerian Ketenagakerjaan, diolah kembali

Apabila dilihat dari sisi perusahaan, masih ada perusahaan yang belum terdaftar ke dalam BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini terutama untuk perusahaan yang berukuran mikro dan kecil. Sedangkan, perusahaan dengan ukuran menengah dan besar yang telah terdaftar ke dalam BPJS Ketenagakerjaan lebih besar. Masih banyaknya perusahaan yang belum terdaftar ke BPJS Ketenagakerjaan memiliki implikasi rendahnya cakupan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja, sehingga pekerja menjadi lebih rentan apabila terkena *shock*.

4.1 Kesimpulan

Kehadiran UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan tidak membuat pasar tenaga kerja lebih buruk, padahal UU tersebut disahkan di saat yang sama dengan pandemi Covid-19 menyerang Indonesia. UU Cipta Kerja, lebih lanjut lagi, dapat meningkatkan investasi Indonesia, baik yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri. Hal ini terbukti dengan pertumbuhan investasi yang signifikan yang dicatat oleh BKPM/Kementerian Investasi sampai dengan Juni 2022. Peningkatan investasi tersebut pada akhirnya dapat membuka lapangan kerja yang lebih luas lagi. Pada tahun 2022, tingkat pengangguran terbuka menurun menjadi 5,83% setelah sebelumnya meningkat tajam 7,07% di tahun 2020 saat pandemi baru saja menerjang Indonesia. Kehadiran UU Cipta Kerja juga dinilai mendukung pencapaian agenda pembangunan Indonesia yang telah tertuang dalam RPJPN 2005-2025 dan RPJMN 2020-2024 yang berkaitan dengan penguatan ketahanan ekonomi. Walaupun begitu, masih terdapat isu dan kendala dalam pelaksanaan peraturan UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan, khususnya PP Nomor 34-37 Tahun 2021.

Secara isi/substansi, berikut adalah isu dan kendala yang ditemukan dalam pelaksanaannya:

1. PP 34/2021 tentang Penggunaan TKA

Isu utama yang dihadapi adalah lambatnya persetujuan peraturan daerah tentang DPTKA oleh Kementerian Dalam Negeri, lemahnya pengawasan TKA karena ketidaksinkronan data TKA antara pemerintah daerah dan pusat, serta belum adanya definisi baku tentang transfer pengetahuan antara TKA dan TKI.

2. PP 35/2021 tentang PKWT, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK

- a. Untuk isu PKWT, isu yang muncul adalah para pekerja khawatir bahwa mereka dapat menjadi PKWT seumur hidup karena adanya perpanjangan batas maksimal PKWT serta kekhawatiran pengusaha akan kompensasi PKWT yang dapat mengurangi kelancaran arus kas perusahaan.
- b. Untuk topik alih daya, pekerja menginginkan bahwa sektor/jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dapat dibatasi kembali seperti peraturan yang lama.

- c. Untuk topik waktu kerja dan waktu istirahat, pengawasan jam kerja dan jam lembur yang diterapkan oleh perusahaan dapat lebih ketat untuk menjaga kondisi K3 pekerjaannya beserta kompensasi lembur yang sesuai.
- d. Untuk isu PHK dan pesangon, pengurangan jumlah pesangon yang dibayarkan ke pekerja (dibandingkan dengan UU yang lama) menjadi isu utama.

3. PP 36/2021 tentang Pengupahan

- a. Untuk topik upah minimum, pihak buruh meminta agar upah minimum dapat naik lebih tinggi dengan cara formulanya dikembalikan ke peraturan yang lama, yaitu PP No. 78/2015, atau dapat merevisi formula penghitungan upah minimum agar lebih sederhana.
- b. Sosialisasi dan implementasi struktur dan skala upah (SUSU) juga perlu ditingkatkan kembali karena pekerja yang memiliki pengalaman kerja 1 tahun atau lebih akan bergantung pada penerapan SUSU, bukan upah minimum.

4. PP 37/2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Isu utama yang ditemukan adalah sinkronisasi status pekerja di BP Jamsostek dan BPJS Kesehatan yang ingin mencairkan JKP. Jika status pekerja tidak sinkron, walaupun pekerja tersebut telah resmi di-PHK, pekerja tersebut tidak bisa mencairkan JKP.

Sedangkan, secara regulasi, selain terdapat kesalahan teknis penulisan UU Cipta Kerja, isu dan kendala yang ditemukan dalam pelaksanaannya:

1. *Judicial Review* (JR) terhadap UU Cipta Kerja khususnya Klaster Ketenagakerjaan di Mahkamah Konstitusi (MK) mendominasi permohonan JR UU Cipta Kerja baik dari segi formal maupun material. Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dalam praktiknya menimbulkan multi tafsir dalam pengimplementasian di lapangan. Tercatat dua Provinsi yaitu Jawa Tengah dan DKI Jakarta yang tidak menggunakan landasan UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi, sehingga hal ini menjadikan persoalan permasalahan dalam gugatan oleh *stakeholders* baik Buruh/Tenaga Kerja atau Pelaku Usaha di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN).
2. Masih berlanjutnya *Judicial Review* terhadap Metode *Omnibus Law* yang telah tertuang dalam UU Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (sebagai pelaksanaan Putusan MK 91/PUU-XVIII/2020) oleh Serikat Buruh/Tenaga Kerja menjadikan berlarutnya proses uji kepastian hukum atas UU Cipta Kerja itu sendiri, belum lagi pengujian dari segi materiil yang memungkinkan dilakukan baik terhadap UU Cipta Kerja maupun peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. Risiko ketidakpastian ini juga dipicu oleh masuknya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai 10 (sepuluh) besar UU yang sering di *Judicial Review* di MK.

3. PP 35/2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK masih menemui hambatan dalam implementasinya. Bagi Federasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia, tidak adanya batasan waktu PKWT dan sanksi atas pelanggaran PKWT, alih daya yang diizinkan untuk semua kegiatan baik pokok dan penunjang yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya, tren Kontrak PKWT selama 1-3 bulan dan Pekerja Kerja Harian selama 21 Hari Kerja yang masuk dalam PKWT menjadi hal yang perlu dievaluasi karena dianggap kurang tepat. Selain itu Nilai pesangon dari PHK rata-rata turun menjadikan masih adanya permasalahan dalam implementasi PP 35/2021 itu sendiri.
4. PP 36/2021 tentang Pengupahan masih dirasa belum memberikan keadilan dalam formula penghitungan upah minimum oleh buruh/tenaga kerja. Formula ini tidak menghasilkan penghitungan yang memberikan keadilan bagi buruh/tenaga kerja, dengan minimnya kenaikan upah, menjadikan peran Dewan Pengupahan penting untuk menyeimbangkan kepentingan dari berbagai *stakeholders* utama yaitu Pemerintah, Buruh/Tenaga Kerja, dan Pelaku Usaha untuk mencapai Upah Minimum yang berkeadilan. Beberapa perusahaan yang ditemui belum menyusun Struktur dan Skala Upah dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan SDM Dinas Tenaga Kerja setempat untuk menyelenggarakan diklat penyusunan Struktur dan Skala Upah.
5. PP 37/2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan mendapat respon positif, meskipun tidak luput dalam kendala implementasinya. Demikian pula dengan PP 34/2021 tentang Tenaga Kerja Asing hanya menuai kritik mengenai Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dengan pengecualian bagi TKA untuk pemeliharaan mesin, vokasi, *startup*, riset dan kunjungan bisnis.

4.2 Rekomendasi

Berikut adalah rekomendasi kebijakan untuk setiap Kementerian/Lembaga yang terlibat yang dapat dilakukan untuk memperbaiki implementasi UU Cipta Kerja berdasarkan setiap peraturan pemerintahnya:

a. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian dan/atau Satgas UU Cipta Kerja

Dalam implementasi UU Cipta Kerja selama dua tahun terakhir, banyak pihak yang ternyata belum mengerti isi dari UU tersebut, terutama di dalam klaster ketenagakerjaan. Kesalahpahaman ini tidak hanya terjadi di eksternal, seperti serikat buruh dan serikat pekerja maupun pengusaha, tapi juga di internal, seperti di Pemerintah Daerah. Sehingga, pemerintah pusat melalui Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian (Kemenko Ekon) serta Satgas UU Cipta Kerja dapat mensosialisasikan kembali isi substansi UU Cipta Kerja beserta aturan hukum/pelaksanaannya serta membuat strategi komunikasi yang efektif mengenai UU Cipta Kerja, baik di tingkat pusat maupun daerah, serta untuk berbagai pemangku kepentingan baik pekerja/buruh maupun pengusaha.

Selain itu, Kemenko Ekon dan Satgas UU Cipta Kerja dapat meninjau kembali beberapa substansi dalam UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dan PP Nomor 36 Tahun 2021 terutama berkaitan dengan Pengupahan. Misalnya, mengubah formula upah minimum menjadi lebih sederhana dan dapat mempertahankan/meningkatkan daya beli pekerja dengan memasukkan komponen inflasi ditambah dengan pertumbuhan ekonomi di daerah sebagai acuan produktivitas tenaga kerja. Selain itu, Kemenko Ekon dapat mengeluarkan keputusan/aturan agar pekerja dengan status informal dapat mengakses jaminan sosial tenaga kerja yang ada sehingga cakupan jaminan ketenagakerjaan dapat meningkat.

b. Kementerian Ketenagakerjaan

Kementerian Ketenagakerjaan perlu untuk lebih memperhatikan setiap isu yang muncul dalam setiap Peraturan Pemerintah Nomor 34 - 37 Tahun 2021 sebagai peraturan turunan UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan.

Hal Umum:

Kementerian Ketenagakerjaan perlu meningkatkan upaya pengawasan terhadap implementasi UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan di lapangan, khususnya bagi Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Binwasnaker & K3). Apabila pengawasan implementasi di tingkat perusahaan maupun individu pekerja dapat ditingkatkan, maka implementasi UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan dapat lebih efektif lagi. Topik prioritas yang perlu diawasi adalah yang terkait dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 mengenai PKWT, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja serta pesangon. Temuan di lapangan maupun diskusi dengan serikat pekerja mengindikasikan bahwa ada beberapa praktik perusahaan

yang mengarah ke pelanggaran dalam topik tersebut. Sehingga, pengawasan perlu diperkuat.

Terkait dengan PP 34/2021:

1. Memperkuat sistem evaluasi untuk melihat apakah transfer pengetahuan antara TKA dan tenaga kerja Indonesia/lokal dapat berjalan dengan baik.
2. Memperkuat koordinasi dengan Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM dalam sinkronisasi basis data TKA di pusat maupun daerah untuk memperlancar pengawasan penggunaan TKA.
3. Berkoordinasi dengan Kementerian Dalam Negeri dan Dinas Tenaga Kerja tingkat Provinsi maupun Kota/Kabupaten dalam rangka percepatan penyetujuan Rencana Penggunaan TKA dan Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DPTKA). Koordinasi tersebut dapat dituangkan dalam peraturan teknis yang berbentuk Peraturan Pemerintah. Kemnaker dapat mendorong hal ini untuk dapat terwujud, karena payung besar mengenai DPTKA berada dalam UU Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah.

Terkait dengan PP 35/2021:

Membuat dan memiliki format Peraturan Perusahaan (PP) dan Peraturan Kerja Bersama (PKB) yang baku dan dapat diakses oleh perusahaan di Indonesia untuk meminimalisasi dan mengurangi perbedaan format PP dan PKB.

Terkait dengan PP 36/2021:

1. Mempertimbangkan untuk memasukkan indikator inflasi dan pertumbuhan ekonomi dalam formula upah minimum. Hal ini bertujuan untuk selalu dapat memasukkan faktor daya beli pekerja dan produktivitas yang memiliki tren peningkatan setiap tahunnya. Indikator penimbang (pembobot) juga dapat dimasukkan dalam formula untuk memastikan bahwa peningkatan upah minimum provinsi dapat dilakukan secara merata di Indonesia. Walaupun begitu, Kementerian Ketenagakerjaan beserta pemangku kepentingan terkait juga perlu menimbang aspek keberlanjutan dan kepastian hukum dari formula upah minimum tersebut untuk memperhatikan aspek tripartit (pengusaha, buruh, dan Pemerintah) dalam pengambilan kebijakan ketenagakerjaan, khususnya upah minimum yang merupakan isu yang paling sensitif dalam lanskap ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Memperkuat kembali sosialisasi dan implementasi Struktur dan Skala Upah (SUSU) di daerah. Banyak perusahaan di daerah yang mungkin masih belum mengetahui apa itu SUSU, atau bahkan cara untuk menyusun SUSU. Hal ini mengingat bahwa pertimbangan kenaikan SUSU sangat bergantung pada standar di sektor tersebut maupun tingkat risiko yang dihadapi oleh pekerja dari berbagai divisi/departemen di perusahaannya. Sosialisasi dan implementasi tersebut juga dapat dilakukan dalam bentuk bimbingan teknis ke Pemerintah Daerah maupun langsung ke perusahaan yang masih belum dijangkau.

Terkait dengan PP 37/2021:

Mendorong sinkronisasi basis data pekerja dengan institusi lain, seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, terutama untuk implementasi Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Sinkronisasi basis data ini penting agar pekerja yang terkena PHK dapat segera mencarikan haknya dalam JKP. Lebih lanjut lagi, Kemnaker juga dapat memperkuat dan mempertajam data Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) karena memiliki potensi yang besar untuk disinkronisasi dengan basis data lainnya, terutama dalam kaitannya untuk melihat situasi tenaga kerja di Indonesia beserta keperluan perlindungan sosial dan tenaga kerja yang adaptif di masa depan.

c. Dewan Pengupahan Nasional

Dewan Pengupahan Nasional dapat mensosialisasikan kembali format aturan yang baku dalam penetapan upah minimum di Daerah. Hal ini berdasarkan temuan di beberapa Provinsi maupun kota/kabupaten yang tidak melandaskan peraturan upah minimumnya ke UU Cipta Kerja maupun ke PP Nomor 36 Tahun 2021.

Dewan Pengupahan Nasional juga diharapkan dapat secara strategis memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional, khususnya upah minimum maupun topik lainnya, seperti struktur dan skala upah dan diskriminasi upah yang masih terjadi dalam pasar tenaga kerja.

Di tingkat daerah, Dewan Pengupahan juga dapat didorong untuk memiliki peran yang lebih besar dalam menetapkan upah minimum Provinsi serta memperbaiki sistem kondisi upah secara keseluruhan, seperti mengurangi diskriminasi upah dalam pasar tenaga kerja di daerah.

d. Kementerian Dalam Negeri

Kementerian Dalam Negeri memiliki posisi strategis untuk turut mengawal implementasi UU Cipta Kerja untuk kalangan Pemerintah Daerah. Salah satu temuan dalam kegiatan ini adalah masih ada pemerintah daerah yang tidak mengacu peraturan terkait ketenagakerjaannya ke UU Cipta Kerja. Dalam konteks ini, Kementerian Dalam Negeri perlu memberikan perhatian khusus agar seluruh Pemerintah Daerah (Provinsi dan Kota/Kabupaten) untuk selalu mengacu ke UU Cipta Kerja beserta peraturan turunannya dalam hal penetapan peraturan tenaga kerja. Perhatian ini dapat diberikan dalam bentuk insentif maupun teguran agar pemerintah daerah memiliki peraturan yang selaras dengan pemerintah pusat.

Secara khusus, Kementerian Dalam Negeri juga memiliki peran dalam penguatan implementasi PP Nomor 34/2021. Kementerian Dalam Negeri dapat mempercepat pengesahan peraturan daerah terkait dengan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DPTKA) agar pemerintah daerah dapat memungut dana tersebut untuk memenuhi target pendapatan asli daerah (PAD).

DAFTAR PUSTAKA

Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja.

FitchRatings, *Fitch Affirms Indonesia at 'BBB'; Outlook Stable*, <https://www.fitchratings.com/>

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, *Booklet UU Cipta Kerja*,
<https://dikti.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2020/10/Booklet-UU-Cipta-Kerja.pdf>

Kementerian Investasi/BKPM, *Investasi Indonesia Bergerak Bangkit Pasca Pandemi, Realisasi Investasi Triwulan I Tahun 2022 Mencapai Rp 282,4 triliun*,
<https://www.bkpm.go.id/id/publikasi/siaran-pers/readmore/2455101/80701>.

Kementerian Investasi/BKPM, *Realisasi Investasi Triwulan I Tahun 2021 Rp 219,7 Triliun, Kepala BKPM Optimis Targert Investasi Tercapai*, <https://www.bkpm.go.id/id/publikasi/siaran-pers/readmore/2420901/71101>.



LAMPIRAN

Lampiran 1.

Daftar Pertanyaan Berkaitan Dengan Pengaturan Klaster Ketenagakerjaan

Pertanyaan Kepada Perusahaan (Industri)

Umum

Bagaimana pengimplementasian UU 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, BAB IV Ketenagakerjaan di internal perusahaan? Apakah terdapat kendala/hambatan dalam pengimplementasian UU ini?

Tenaga Kerja Asing (TKA)

Apakah perusahaan saudara mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA)? Jika iya, bagaimana perusahaan mengimplementasikan kebijakan UU Cipta Kerja terkait TKA?

- a. Apakah perusahaan telah memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat?
- b. Apakah perusahaan telah menunjuk tenaga kerja WNI sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA?
- c. Apakah perusahaan telah melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI yang menjadi pendamping TKA sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA?
- d. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan terkait pemulangan TKA ke negara asal setelah hubungan kerja berakhir?
- e. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan berkaitan dengan kompensasi atas setiap TKA yang dipekerjakan?

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)

- a. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan secara tertulis dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)?
- b. Apakah perusahaan mensyaratkan mengenai masa percobaan kerja dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)?
- c. Apakah perusahaan mengklasifikasikan pekerjaan tertentu yang masuk sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana disebutkan dalam Pasal 59 ayat (1) UU Cipta Kerja yaitu:
 - (1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - (2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - (3) Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - (4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - (5) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tetap
- d. Apakah perusahaan saudara memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh pada saat Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) berakhir?

Waktu Kerja

- a. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan terhadap waktu kerja? Apakah telah sesuai dengan pengaturan dalam UU Cipta Kerja? (Perubahan Pasal 77 UU 13 Tahun 2003)
 - (1) 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau

- (2) 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu
- b. Apakah perusahaan menuangkan pengaturan jam kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama?
- c. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan mengenai waktu kerja lembur (mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja)?
- (1) Apakah ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan?
- (2) Apakah waktu kerja lembur sesuai/melebihi 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu?
- (3) Apakah perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja membayar upah kerja lembur?

Waktu istirahat/Cuti

- a. Apakah perusahaan memberikan waktu istirahat dan cuti?
- b. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan mengenai waktu istirahat?
- (1) Apakah pengaturan istirahat antara jam kerja telah memenuhi ketentuan minimal 30 menit setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja?
- (2) Apakah pengaturan istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu?
- c. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan mengenai cuti?
- (1) Apakah perusahaan memberikan pekerja/buruh cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja 12 bulan secara terus menerus?
- (2) Apakah cuti tahunan telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama?
- (3) Apakah perusahaan melakukan pengaturan mengenai istirahat panjang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama?

Pengupahan

Bagaimana perusahaan mengimplementasikan kebijakan pengupahan yaitu:

- (1) Upah minimum;
- (2) Struktur dan skala upah;
- (3) Upah kerja lembur;
- (4) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- (5) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- (6) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- (7) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Pemutusan Hubungan Kerja

- a. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?
- b. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan mengenai alasan PHK dan alasan PHK lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama?
- c. Apakah sebelum melakukan PHK perusahaan memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh?

- d. Terhadap pekerja/buruh yang menolak PHK, bagaimana perusahaan mengimplementasikan penyelesaian PHK melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh?
- e. Bagaimana perusahaan mengimplementasikan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
- f. Apakah perusahaan menjalankan pengaturan Pasal 153 UU 13/2003 (sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja tentang larangan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:
 - 1) berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - 2) berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - 3) menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - 4) menikah;
 - 5) hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - 6) mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
 - 7) mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - 8) mengadukan pengusaha kepada pihak yang wajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - 9) berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - 10) dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- g. Dalam hal terdapat pelanggaran larangan dalam huruf e di atas, bagaimana sikap perusahaan apakah membatalkan secara hukum PHK dan mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan?
- h. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dalam hal terjadi PHK?
- i. Apakah ketentuan mengenai uang pesangon telah dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja?
- j. Apakah ketentuan mengenai uang penghargaan masa kerja telah dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja?
- k. Apakah ketentuan mengenai uang penggantian hak yang seharusnya diterima telah dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja?
- l. Apakah perusahaan telah menerapkan komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang terdiri atas: upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/ buruh dan keluarganya.

Program Jaminan Sosial

- a. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan dan pengimplementasian program jaminan sosial yang meliputi:
 - (1) jaminan kesehatan;
 - (2) jaminan kecelakaan kerja;
 - (3) jaminan hari tua;
 - (4) jaminan pensiun;
 - (5) jaminan kematian; dan
 - (6) jaminan kehilangan pekerjaan
- b. Bagaimana perusahaan mengimplementasikan pengaturan mengenai jaminan kehilangan pekerjaan dalam Pasal 46A UU 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional?

BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan (UU 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

- a. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan dan pengimplementasian terhadap BPJS Kesehatan?
- b. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan dan pengimplementasian terhadap BPJS Ketenagakerjaan yang terdiri atas program:
 - (1) Jaminan kecelakaan kerja;
 - (2) Jaminan hari tua;
 - (3) Jaminan pensiun;
 - (4) Jaminan kematian; dan
 - (5) Jaminan kehilangan pekerjaan

Pertanyaan Kepada Dinas Tenaga Kerja

Umum

Bagaimana pengimplementasian UU 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, BAB IV Ketenagakerjaan di internal perusahaan? Apakah terdapat kendala/hambatan dalam pengimplementasian UU ini?

Pengupahan

- a. Bagaimana kebijakan yang dilakukan Gubernur dalam Struktur dan Skala Upah di Perusahaan?
- b. Bagaimana Gubernur menetapkan upah minimum?
- c. Apakah penetapan upah minimum mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi?
- d. Bagaimana Gubernur/Bupati melakukan pengaturan mengenai upah minimum?
- e. Bagaimana memperhitungkan kenaikan upah minimum?
- f. Langkah apa yang dilakukan oleh Gubernur dalam hal Bupati/Walikota di Jawa Tengah merekomendasikan upah minimum yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan?
- g. Bagaimana Disnaker melakukan pendampingan dan pemantauan terhadap perusahaan agar menyusun Struktur dan Skala Upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerjaan.

- h. Bagaimana Disnaker melakukan pemantauan terhadap kewajiban penyampaian perusahaan dalam menyampaikan hasil penyusunan struktur dan skala upah kepada Disnaker?
- i. Langkah apa yang dilakukan oleh Disnaker terhadap pengusaha yang memberikan upah lebih tinggi lalu mengurangi atau menurunkan besarnya upah yang telah diberikan?
- j. Langkah apa yang dilakukan oleh Disnaker terhadap pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum?
- k. Bagaimana Disnaker menerapkan sanksi terhadap pengusaha yang melanggar upah minimum?
- l. Bagaimana tindakan Disnaker terhadap perusahaan yang wilayah kerjanya meliputi beberapa kabupaten/kota yang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum yang berlaku di kabupaten/kota?
- m. Bagaimana Disnaker melakukan pemantauan terhadap penetapan Upah Minimum?

PHK

- a. Bagaimana peran Disnaker dalam hal terjadi PHK secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan?
- b. Bagaimana disnaker memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang mengalami PHK secara sepihak?
- c. Langkah apa yang dilakukan oleh Disnaker dalam hal pekerja/buruh di PHK dengan alasan yang dilarang dalam UU 13/2003?

Pertanyaan Kepada Buruh/Pekerja

- a. Bagaimana pengimplementasian UU 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, BAB IV Ketenagakerjaan di internal perusahaan? Apakah terdapat kendala/hambatan dalam pengimplementasian UU ini?
- b. Bagaimana pandangan saudara mengenai UU 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, BAB IV Ketenagakerjaan? Apakah terdapat keberatan terkait dengan pengaturan dalam UU Cipta Kerja?
- c. Jika perusahaan menggunakan Tenaga Kerja Asing, apakah terdapat pelatihan kepada Buruh/Pekerja sebagai tenaga pendamping bagi TKA untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA?
- d. Apakah Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) memuat mengenai masa percobaan dan kompensasi kepada pekerja/buruh pada saat PKWT berakhir?
- e. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan terhadap waktu kerja? Apakah telah sesuai dengan pengaturan dalam UU Cipta Kerja?
- d. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan mengenai waktu kerja lembur (mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja)?
- e. Apakah perusahaan memberikan waktu istirahat dan cuti?
- d. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan mengenai waktu istirahat dan cuti serta istirahat panjang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama?
- e. Bagaimana perusahaan mengimplementasikan kebijakan pengupahan (upah minimum, Struktur dan skala upah, Upah kerja lembur)?

- f. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan mengenai alasan PHK dan alasan PHK lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama?
- m. Apakah sebelum melakukan PHK perusahaan memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh?
- n. Terhadap pekerja/buruh yang menolak PHK, bagaimana perusahaan mengimplementasikan penyelesaian PHK melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh?
- o. Bagaimana perusahaan mengimplementasikan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
- p. Apakah perusahaan menjalankan pengaturan Pasal 153 UU 13/2003 (sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja tentang larangan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh
- q. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dalam hal terjadi PHK?
- r. Apakah perusahaan telah menerapkan komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang terdiri atas: upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/ buruh dan keluarganya.
- s. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan dan pengimplementasian program jaminan sosial yang meliputi:
 - (1) jaminan kesehatan;
 - (2) jaminan kecelakaan kerja;
 - (3) jaminan hari tua;
 - (4) jaminan pensiun;
 - (5) jaminan kematian; dan
 - (6) jaminan kehilangan pekerjaan
- t. Bagaimana perusahaan mengimplementasikan pengaturan mengenai jaminan kehilangan pekerjaan dalam Pasal 46A UU 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional?
- u. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan dan pengimplementasian terhadap BPJS Kesehatan?
- v. Bagaimana perusahaan melakukan pengaturan dan pengimplementasian terhadap BPJS Ketenagakerjaan?

Lampiran 2.
Laporan Perjalanan Dinas Provinsi Jawa Tengah

KEMENTERIAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN NASIONAL
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA

Kepada : Direktur Ketenagakerjaan
Dari : Noor Andrini Wuryandari, Diandra Al Dilla, Mohammad Taufan
Hal : Laporan Hasil Kunjungan Kerja Kegiatan Pemantauan Pelaksanaan UU CK Bidang Ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Tengah pada Tanggal 18 – 20 Mei 2022
Tanggal : 30 Mei 2022

Bersama ini kami sampaikan laporan hasil kunjungan kerja kegiatan Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU CK) Bidang Ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Tengah yang meliputi wilayah Kota Semarang, Kabupaten Jepara dan Kabupaten Kudus pada hari Rabu-Kamis, 18-20 Mei 2022.

Tujuan Kegiatan

Dalam rangka menjalankan fungsi dan tugas pokok Direktorat Ketenagakerjaan yakni salah satunya melakukan kegiatan pemantauan terhadap implementasi 1 (satu) tahun Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU CK) yang disahkan pada 5 Oktober 2020, Direktorat Ketenagakerjaan bersama Tenaga Ahli Kegiatan telah menetapkan 3 (tiga) lokus utama kegiatan pemantauan yaitu Provinsi Jawa Tengah, Provinsi Sulawesi Selatan dan Provinsi Jawa Barat dengan salah satu metode untuk memantau pelaksanaan UU CK yakni dengan melakukan kunjungan kerja serta wawancara mendalam kepada stakeholder terkait.

Kunjungan kerja pada lokus Provinsi Jawa Tengah bersama Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan khususnya tim dari Direktorat Hubungan Kerja dan Pengupahan yang dilakukan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Kota Semarang untuk melihat respon daerah dalam implementasi UU Cipta Kerja serta mengetahui tantangan dan peluang yang dihadapi oleh pemerintah daerah dalam melaksanakan UU CK bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya, kunjungan ke beberapa perusahaan yang ada di Provinsi Jawa Tengah yakni PT Nur Baduhu Jaya (Kota

Semarang) dengan kategori Perusahaan skala kecil, PT Els Artsino (Kabupaten Jepara) dengan kategori Perusahaan sedang, dan PT Djarum (Kabupaten Kudus) dengan kategori Perusahaan skala besar bertujuan untuk melihat berbagai tantangan serta perubahan kondisi perusahaan sebelum dan saat mengimplementasikan UU CK Bidang Ketenagakerjaan.

Secara umum, kunjungan kerja ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Kota Semarang serta Perusahaan Skala Kecil, Sedang dan Besar tersebut adalah untuk menjawab isu prioritas 1 (satu) sampai 3 (tiga) yang telah ditetapkan oleh Tenaga Ahli Kegiatan Pemantauan Pelaksanaan UU CK Bidang Ketenagakerjaan yakni antara lain: (1) Isu prioritas 1 terkait pengupahan; (2) Isu prioritas 2 terkait hubungan industrial (PKWT, alih daya, waktu istirahat dan cuti, dan pemutusan hubungan kerja dan pesangon); (3) Isu prioritas 3 Jaminan Kehilangan Pekerjaan (program jaminan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan).

Penjelasan Umum Hasil Kunjungan Kerja

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Kota Semarang

Secara umum, terkait Upah Minimum (UM), Pemerintah Daerah melaksanakan apa yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang serta peraturan turunannya terkait dengan ketenagakerjaan. Gubernur Jawa Tengah telah mengeluarkan Surat Edaran yang berisi daftar upah minimum regional setiap kota dan kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Tengah. Walaupun begitu, Pemerintah Provinsi dan Daerah masih merasa bahwa penghitungan upah minimum masih kurang bijaksana mengingat ada daerah lain yang memiliki standar yang lebih tinggi daripada Jawa Tengah. Sesuai dengan PP 36/2021 tentang Pengupahan, besaran UM Provinsi Jawa Tengah tidak akan menyelesaikan permasalahan upah bagi pekerja karena berdasarkan hasil perhitungan besaran UM Provinsi Jawa Tengah jauh lebih kecil apabila dibanding dengan daerah Jawa Barat dan Jawa Timur.

Dalam perspektif perusahaan/investor, Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu destinasi investasi yang baik karena memiliki standar upah minimum yang lebih rendah daripada provinsi tetangga. Hal ini disebabkan oleh, bagi perusahaan, biaya yang dikeluarkan bisa lebih murah daripada perusahaan berinvestasi di provinsi lain. Untuk menimpali hal ini, Pemerintah Daerah bernegosiasi/berharap bahwa perusahaan juga dapat memberikan kompensasi dalam bentuk lainnya kepada tenaga kerja, seperti rumah susun sederhana bagi pekerja, subsidi transportasi, dan uang makan.

Dalam perspektif mendapatkan tenaga kerja, Provinsi Jawa Tengah bersaing dengan provinsi lain (seperti Jawa Barat dan Jawa Timur) yang memiliki upah minimum lebih tinggi. Banyak tenaga kerja yang terampil pindah ke kedua provinsi tersebut karena memiliki standar upah minimum yang lebih tinggi. Sehingga, Provinsi Jawa Tengah, dalam beberapa hal, cukup kesulitan menemukan tenaga kerja terampil yang dibutuhkan oleh perusahaan/investor.

Pemerintah Provinsi dan Daerah merasa bahwa belum adanya sanksi yang konkret bagi daerah lain yang dapat memutuskan upah minimum jauh lebih tinggi dari yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat (seperti *sliding*). Dalam hal ini, risiko ketimpangan antar-daerah dapat makin besar. Sehingga, Kementerian Dalam Negeri juga memiliki andil dalam penegakan aturan upah minimum di seluruh provinsi dan daerah di Indonesia.

Selanjutnya, terkait Struktur Upah dan Skala Upah (SUSU), Pemerintah Provinsi dan Daerah bersinergi dalam mendiseminasikan SUSU. Berbagai seminar dan bimbingan teknis telah dilakukan untuk sosialisasi terkait SUSU. Walaupun begitu, implementasi di tingkat perusahaan masih lambat. Perusahaan membuat SUSU masih menyontoh Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah dengan bentuk yang masih sangat sederhana sehingga masih dibutuhkan pembinaan lebih lanjut untuk menyusun SUSU yang benar. Terkait implementasi, Kepala Daerah tidak punya wewenang dan tidak bisa mengintervensi agar perusahaan dapat menerapkan SUSU sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepala Daerah hanya dapat memberikan himbauan (berdasarkan itikad baik) untuk mengimplementasikan SUSU.

Selain terkait pengupahan dan SUSU, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Kota Semarang juga menjelaskan terkait kondisi pemutusan hubungan kerja (PHK). Saat pandemi COVID-19, perusahaan sangat jarang melakukan PHK sepihak terhadap karyawannya. Hal ini disebabkan oleh kondisi keuangan perusahaan yang dapat menjadi lebih buruk apabila melakukan PHK sepihak. Sehingga, saat pandemi COVID-19, perusahaan lebih banyak merumahkan karyawannya. Ketika perekonomian sudah mulai membaik, perusahaan dapat memanggil karyawannya untuk bekerja kembali.

PT Nur Baduhu Jaya | Perusahaan Skala Kecil | Kota Semarang

PT Nur Baduhu Jaya merupakan perusahaan skala kecil yang berada di Kota Semarang. Perusahaan ini dibentuk pada tahun 2019. Saat dikunjungi, perusahaan ini memiliki karyawan tetap berjumlah lima (5) orang. PT Nur Baduhu Jaya adalah perusahaan pemasok hasil bordir (mitra *apparel*) ke perusahaan besar, seperti Adidas dan Nike. Selain itu, perusahaan ini juga melakukan penyewaan mesin serta karyawan kepada perusahaan yang lebih besar apabila sedang diperlukan. Perusahaan telah memiliki Peraturan Perusahaan, di mana Peraturan Perusahaan tersebut telah mengatur berbagai poin terkait ketenagakerjaan yang terdapat dalam UU Cipta Kerja beserta peraturan turunannya. Peraturan Perusahaan tersebut juga sudah disosialisasikan kepada karyawannya. Walaupun begitu, PT Nur Baduhu Jaya baru memiliki Peraturan Perusahaan saat produknya ingin dibeli/diajak kerja sama oleh pembeli/perusahaan dengan skala yang lebih besar. Sehingga, perusahaan pembeli memiliki andil terhadap PT Nur Baduhu Jaya untuk melegalkan bisnisnya dan taat terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain sebagai berikut.

1. Waktu kerja dalam perusahaan ini adalah pukul 08.00–16.00 dengan waktu istirahat pukul 12.00 – 13.00 pada hari Senin-Jumat dan pukul 08.00 – 12.00 di hari Sabtu.
2. Perusahaan telah memiliki struktur dan skala upah berdasarkan jabatan dan senioritas.
3. Perusahaan memberikan kompensasi bagi karyawan yang mengundurkan diri sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. Perusahaan telah mendapat pelatihan terkait dengan hubungan industrial.

PT Nur Baduhu Jaya memiliki beban kerja yang beragam di tiap waktunya. Sebagai contoh, PT Nur Baduhu Jaya biasanya memiliki pesanan yang cukup tinggi di awal tahun sehingga ia harus merekrut pekerja harian lepas lebih banyak. Saat pesanan sudah mereda, PT Nur Baduhu Jaya membolehkan pekerja harian lepasnya untuk bekerja di tempat lain. Berikut merupakan aturan perusahaan terkait pekerja harian lepas.

1. Saat pesanan sedang sedikit, perusahaan tetap memberikan upah terhadap pekerja harian lepasnya sebesar Rp25.000 per hari. Hal ini untuk memastikan bahwa pekerja harian lepas tersebut dapat dipanggil sewaktu- waktu dibutuhkan karena adanya peningkatan pesanan.
2. Perusahaan akan merekrut maksimal 12 orang pekerja harian lepas apabila pesanan sedang tinggi. Namun, pekerja harian lepas tersebut tidak diberikan fasilitas BPJS Ketenagakerjaan.
3. Bagi pekerja harian lepas, upah dibayarkan perjam karena beban pekerjaan yang tidak menentu (tergantung dari tinggi/rendahnya pesanan). Upah yang dibayarkan adalah Rp75.000 per jam. Namun, hal ini tidak diterapkan bagi karyawan tetap yang telah mendapatkan upah di atas upah minimum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

PT Els Artsindo | Perusahaan Skala Sedang | Kabupaten Jepara

PT Els Artsindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang furniture yang berorientasi ekspor. Untuk pasar dalam negeri, perusahaan ini menysasar kalangan menengah dan atas. Perusahaan ini berdiri tahun 2002 dan terletak di Kabupaten Jepara. Saat kunjungan, perusahaan ini memiliki total pekerja sebanyak 216 orang, di mana 56 orang di antaranya adalah pekerja untuk bagian non-produksi dan 160 orang pekerja untuk bagian produksi. Seluruh karyawan di perusahaan ini berstatus karyawan tetap (PKWTT) setelah melewati masa uji coba selama tiga bulan. Perusahaan telah memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disesuaikan dengan UU Cipta Kerja beserta peraturan turunannya. Pada saat Pandemi Covid-19 tahun 2020, perusahaan sempat melakukan PHK sepihak karena turunnya permintaan secara drastis. Dalam hal tersebut, perusahaan telah memberikan pesangon/kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan ketentuan 50% di awal dan sisa 50% lainnya dicicil dalam tiga bulan berikutnya.

Waktu kerja bagi pekerja PT Els Artsindo adalah pukul 08.00 – 16.00 dengan waktu istirahat selama 1 jam, yaitu pukul 12.00 – 13.00, untuk hari Senin-Jumat. Perusahaan memberlakukan hari kerja pendek pada hari Sabtu pada pukul 08.00 – 12.00. Perusahaan juga memiliki hak cuti tahunan untuk pekerjanya, yaitu 1 hari per bulan atau 12 hari per tahun, serta cuti hamil (1.5 bulan sebelum melahirkan dan 1.5 bulan setelah melahirkan). Komposisi tenaga kerja saat ini adalah 70% perempuan dan 30% laki-laki. Perempuan banyak dipekerjakan di bagian produksi, khususnya mengampas, karena menurut perusahaan perempuan memiliki tingkat kesabaran yang lebih tinggi dan hasil ampas yang lebih baik dibandingkan laki-laki. Semua pekerja dalam perusahaan telah diikuti dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Terdapat isu terkait BSU pada PT Els Artsindo yang dimana Perusahaan mengutarakan keluhan pekerjanya terkait dengan pemberian bantuan subsidi upah (BSU). Perusahaan mengatakan bahwa ada beberapa pekerjanya yang memiliki tingkat upah serta status yang sama, dengan beberapa pekerja tersebut mendapatkan BSU sedangkan yang lainnya tidak mendapatkan.

PT Djarum | Perusahaan Skala Besar | Kabupaten Kudus

PT Djarum merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri rokok yang berada di Kabupaten Kudus. Saat ini, PT Djarum memproduksi dua jenis rokok yaitu Sigaret Kretek Tangan (SKT) dan Sigaret Kretek Mesin (SKM). Proses produksi SKT bersifat padat karya, sedangkan SKM bersifat padat modal. Saat kunjungan, PT Djarum memiliki karyawan sebanyak 54.208 orang, di mana mayoritas merupakan pekerja borongan (44.999 orang), lalu diikuti oleh pekerja harian (6.887 orang), dan pekerja bulanan (2.322 orang). Mayoritas pekerja di PT Djarum adalah perempuan, di mana proses produksi juga melibatkan lebih banyak pekerja perempuan daripada laki-laki. PT Djarum telah mengadopsi Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya per 1 Agustus 2021. Saat kunjungan, perusahaan belum satu tahun mengimplementasikan peraturan ini. Perjanjian yang diterapkan dalam perusahaan adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB ini merupakan kesepakatan antara perusahaan-perusahaan produsen rokok serta serikat buruh/serikat pekerja yang ada di Kabupaten Kudus, dimana PT Djarum memiliki andil yang cukup besar dalam pembentukan PKB ini. PT Djarum telah mengikuti aturan upah minimum regional (daerah) yang berlaku se-Kabupaten Kudus. Berdasarkan kesepakatan tripartit, upah minimum Kabupaten Kudus dapat lebih besar daripada penghitungan yang telah ditetapkan oleh pemerintah/sesuai dengan PP 36/2021 tentang Pengupahan. Sehingga, kenaikan upah minimum tahun 2022 adalah 3.6% (dibandingkan dengan sesuai peraturan yang hanya 0.09%).

Seluruh karyawan PT Djarum baik karyawan PKWT maupun PKWTT telah mendapatkan akses ke BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan (empat program). Seluruh karyawan mendapatkan jatah cuti 1 hari per bulan atau 12 hari per tahun dan apabila cuti tersebut tidak

diambil keseluruhan maupun sebagian, maka karyawan berhak mendapatkan insentif berupa uang berdasarkan perhitungan yang disepakati. Bagi karyawan perempuan, cuti hamil diberikan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Perusahaan juga menyediakan cuti haid bagi perempuan dengan menunjukkan bukti/keterangan medis. Selanjutnya, terkait Jam kerja bagi karyawan, untuk produksi SKT adalah pukul 06.00 – 13.00 tanpa waktu istirahat untuk hari Senin-Jumat. Sedangkan, hari Sabtu berlaku pukul 06.00 – 10.00. Adapun waktu istirahat hanya untuk minum/makan atau ke toilet. Setiap pekerja memiliki target memproduksi 3.000 – 4.000 batang rokok per hari. Berbeda dengan produksi SKT, jam kerja bagi karyawan dalam produksi SKM adalah 8 jam per hari dengan waktu istirahat 1 jam. Satu hari (24 jam) dibagi menjadi tiga *shift* kerja karena mesin produksi bergerak selama 24 jam. Jumlah produksi SKM sangat jauh berbeda dibandingkan produksi SKT yakni sebanyak 12.000 batang rokok per jam untuk 1 set mesin. Hingga saat ini produksi SKM PT Djarum memiliki sebanyak 25 set mesin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Serikat Buruh/Serikat Pekerja PT Djarum, terdapat beberapa isu krusial yang dirasakan oleh Buruh terkait implementasi UU CK bidang ketenagakerjaan, antara lain: (1) Penghitungan upah minimum agar lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja. Di tahun 2022, kenaikan upah minimum terlalu kecil, yaitu sekitar Rp 2.000 per bulan. Cara penghitungan upah minimum agar dapat diperhatikan kembali; (2) Keanggotaan BPJS Kesehatan bagi karyawan akan selesai/berakhir apabila karyawan pensiun (karena status pekerja penerima upah/PPU-nya berakhir). Pekerja berharap bahwa mereka terus dapat menikmati BPJS Kesehatan apabila telah pensiun karena mereka tidak termasuk dalam Penerima Bantuan Iuran (PBI) ataupun Pekerja Penerima Upah (PPU); (3) Jumlah pesangon yang diterima berdasarkan pengaturan UU CK berkurang “sebesar satu unit motor” yang di mana itu dirasa cukup besar bagi pekerja.

Kesimpulan Sementara dan Langkah Selanjutnya

1. **Upah minimum masih menjadi topik yang selalu diangkat oleh seluruh pihak.** Bagi pemerintah daerah, penghitungan upah minimum saat ini masih kurang bijaksana karena Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu provinsi yang memiliki upah minimum terendah di Indonesia. Hal ini juga menjadi perhatian bagi serikat buruh/serikat pekerja, di mana mereka merasa penghitungan upah minimum saat ini masih belum dapat memenuhi kebutuhan minimum pekerja.
2. **Perusahaan-perusahaan dapat mengimplementasikan UU Cipta Kerja beserta aturan turunannya dengan baik.** Perusahaan telah memiliki Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama. Dalam peraturan/perjanjian tersebut, seluruh poin terkait dengan pasal 80-84 UU Cipta Kerja maupun PP 34-37 tahun 2021 sudah ada. Walaupun begitu, masih ada beberapa hal yang dapat diperbaiki bagi perusahaan skala kecil dalam menaati peraturan

tersebut, terutama terkait dengan perlindungan bagi pekerjanya (seperti beberapa karyawan belum menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan).

3. **Langkah selanjutnya dari kegiatan ini adalah melakukan kunjungan kerja ke provinsi lain yang dapat merepresentasikan bagian timur Indonesia**, seperti Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam kunjungan tersebut, tim dapat berkunjung ke beberapa tempat/pihak, seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tingkat provinsi maupun kota/kabupaten, perusahaan skala besar, skala sedang, dan skala kecil, serta perwakilan serikat buruh/serikat pekerja yang ada di sana. Selain itu, analisis data sekunder juga akan dilakukan untuk mempertajam analisis secara keseluruhan.

Dokumentasi



Gambar 1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah



Gambar 2. PT Nur Baduhu Jaya (Kota Semarang)



Gambar 3. PT Djarum (Sigaret Kretek Tangan, Kota Kudus)



Gambar 4. PT Djarum (Sigaret Kretek Tangan, Kota Kudus)



Gambar 5. PT Els Artsindo (Kabupaten Jepara)



Gambar 6. Pabrik Furniture PT Els Artsindo (Kabupaten Jepara)

KEMENTERIAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN NASIONAL
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA

Kepada : Direktur Ketenagakerjaan
Dari : Noor Andrini Wuryandari, Diandra Al Dilla, Mohammad Taufan
Hal : Laporan Hasil Kunjungan Kerja Kegiatan Pemantauan Pelaksanaan UU CK Bidang Ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Selatan pada Tanggal 19 - 21 Juni 2022
Tanggal : 28 Juni 2022

Bersama ini kami sampaikan laporan hasil kunjungan kerja kegiatan Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU CK) Bidang Ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Selatan pada hari Minggu-Senin, 19-21 Juni 2022.

Tujuan Kegiatan

Dalam rangka menjalankan fungsi dan tugas pokok Direktorat Ketenagakerjaan yakni salah satunya melakukan kegiatan pemantauan terhadap implementasi 1 (satu) tahun Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU CK) yang disahkan pada 5 Oktober 2020, Direktorat Ketenagakerjaan bersama Tenaga Ahli Kegiatan telah menetapkan 3 (tiga) lokus utama kegiatan pemantauan yaitu Provinsi Jawa Tengah, Provinsi Sulawesi Selatan dan Provinsi Jawa Barat dengan salah satu metode untuk memantau pelaksanaan UU CK yakni dengan melakukan kunjungan kerja serta wawancara mendalam kepada stakeholder terkait.

Kunjungan kerja pada lokus Provinsi Sulawesi Selatan bersama Direktorat Jenderal Perlindungan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya Direktorat Hubungan Kerja dan Pengupahan, Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan untuk melihat respon daerah dalam implementasi UU Cipta Kerja serta mengetahui tantangan dan peluang yang dihadapi oleh pemerintah daerah dalam melaksanakan UU CK bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya, kunjungan ke beberapa perusahaan yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan yakni PT Wahyu Pradana Bina Mulya (Kota Makassar) dengan kategori Perusahaan skala besar, PT Sukses Aluminium Super

(Kota Makassar) dengan kategori Perusahaan sedang, dan PT Mulia Bosco Makassar (Kabupaten Maros) dengan kategori Perusahaan skala kecil bertujuan untuk melihat berbagai tantangan serta perubahan kondisi perusahaan sebelum dan saat mengimplementasikan UU CK bidang ketenagakerjaan.

Secara umum, kunjungan kerja ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan serta Perusahaan Skala Kecil, Sedang dan Besar tersebut untuk menjawab isu prioritas 1 (satu) sampai 3 (tiga) yang telah ditetapkan oleh Tenaga Ahli Kegiatan Pemantauan Pelaksanaan UU CK Bidang Ketenagakerjaan yakni antara lain: (1) Isu prioritas 1 terkait pengupahan; (2) Isu prioritas 2 terkait hubungan industrial (PKWT, alih daya, waktu istirahat dan cuti, dan pemutusan hubungan kerja dan pesangon); (3) Isu prioritas 3 Jaminan Kehilangan Pekerjaan (program jaminan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan).

Penjelasan Umum Hasil Kunjungan Kerja

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

1. Banyak Kota/Kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan tidak memiliki Dewan Pengupahan karena adanya keterbatasan anggaran. Padahal, fungsi Dewan Pengupahan cukup banyak walau rekomendasi Dewan Pengupahan bisa saja tidak diikuti oleh pemangku kepentingan/pemangku kebijakan. Dewan Pengupahan hanya terdapat di Provinsi Sulawesi Selatan, Kota Makassar, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dan Kabupaten Luwu Timur. Apabila suatu daerah punya Dewan Pengupahan, maka sangat diharapkan UMK lebih besar dari UMP.
2. Pihak Provinsi dan Kabupaten/Kota sulit melakukan sosialisasi UU CK maupun aturan turunannya karena keterbatasan anggaran. Pemerintah Provinsi (Pemprov) dan Pemerintah Daerah (Pemda) bisa saja melakukan secara daring, namun infrastruktur yang dimiliki tidak mendukung. Sehingga, apabila ada permasalahan di lapangan, maka banyak disebabkan oleh ketidaktahuan karena kurangnya sosialisasi. Keterbatasan anggaran juga berpengaruh terhadap kualitas pengawasan ketenagakerjaan. Seringkali pengawasan dilakukan tanpa anggaran atau minim anggaran sehingga hal tersebut berdampak pada kesulitan penegakan aturan apabila fungsi pengawasan tidak dapat berjalan dengan maksimal.
3. Permasalahan/isu utama di Provinsi Sulawesi Selatan pasca diberlakukannya UU CK beserta aturan turunannya, antara lain:
 - Masih banyak Perusahaan yang tidak membayar upah sesuai UMP karena ketidakmampuan secara ekonomi.
 - Sebelum pengesahan UU CK, posisi Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah hanya menunggu hasil keputusan dari Pemerintah Pusat. Sehingga, saat adanya penolakan dari buruh/pekerja yang dapat dilakukan saat itu adalah Gubernur bersurat ke Presiden. Saat pengesahan UU CK dan hingga hasil penetapan MK terkait inkonstitusional UU CK tersebut buruh/pekerja juga masih tetap melakukan penolakan. Bahkan terdapat SP/SB yang tidak mau menerapkan UU CK dan tetap menerapkan UU 13/2003. Isu-isu

penolakan yang muncul pada kalangan buruh/pekerja setelah penetapan UU CK mayoritas meliputi pesangon yang turun dan alih daya. Terkait alih daya, Peraturan Pemerintah (PP) yang ada saat ini tidak mengatur mana pekerjaan yang bisa dialihdayakan dan mana pekerjaan yang tidak dapat dialihdayakan.

- SP/SB mendesak Gubernur Sulawesi Selatan untuk menaikkan UMP Tahun 2022. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan memberikan rekomendasi ke Gubernur bahwa sesuai dengan PP 36/2021, APINDO mengatakan bahwa UMP Provinsi Sulawesi Selatan sudah di batas atas perhitungan formula. Selain itu, juga terdapat sanksi bagi Kepala Daerah apabila menetapkan UMP tidak sesuai dengan formula PP 36/2021. Dalam penetapan UMP tahun 2022, terdapat 7 (tujuh) Provinsi di Indonesia yang menaikkan UMP lebih tinggi diatas formula PP 36/2021. Hal tersebut sudah mendapat teguran langsung dari Menteri Ketenagakerjaan dan selanjutnya mekanisme pembinaan hingga sanksi untuk Kepala Daerah dilakukan oleh Kementerian Dalam Negeri.
- Upah minimum masih jadi alat politik bagi pemerintah provinsi, terutama Gubernur, khususnya saat musim tahun politik. Seharusnya pekerja/buruh tidak lagi menghiraukan isu UMP melainkan beralih kepada isu Struktur dan Skala Upah (SUSU) karena kesejahteraan tenaga kerja itu bergantung dengan SUSU. UMP hanyalah sebagai *safety net* (jaring pengaman) terutama bagi mereka yang bekerja kurang dari 1 (satu) tahun. Hingga saat ini di Provinsi Sulawesi Selatan tidak ada kasus perusahaan/pekerja yang pindah karena perbedaan UMP maupun UMK.
- Perusahaan di Provinsi Sulawesi Selatan mayoritas mau menerapkan SUSU, namun perusahaan tidak mengetahui secara jelas terkait teknis penyusunan SUSU. Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah tidak dapat melakukan pembinaan SUSU secara keseluruhan karena sumber daya baik manusia maupun anggaran yang ada sangat terbatas. Hanya mediator HI yang dapat melakukan bimtek SUSU, namun tidak semua mediator HI tersebut sudah mendapatkan pelatihan SUSU. Pengawasan dan preventif untuk SUSU sulit dilakukan sehingga pengawasan terkait SUSU sangat lemah di lapangan. Lemahnya pengawasan tersebut juga disebabkan oleh minimnya anggaran yang ada.
- Saat pandemi 2020-2021, perusahaan di Provinsi Sulawesi Selatan seperti kayu, perhotelan dan transportasi banyak yang melakukan PHK karena pailit. Kewajiban pesangon tetap dibayarkan oleh perusahaan namun dengan cara dicicil dan dibayarkan sebesar 50%.
- Terkait alih daya dan PKWT, dari sisi perusahaan tidak ada masalah dan justru membuat dampak positif yakni mengurangi *probability* untuk tutup/gulung tikar, tapi belum tentu untuk ekspansi/menambah pekerjaan. Namun, dari sisi pekerja menjadi masalah karena PKWT tersebut bisa sampai dengan 5 (lima) tahun. Secara praktik, *cost* PKWT lebih mahal dibanding PKWTT karena seluruh pengeluaran perusahaan untuk pekerja harus dihitung dan dipersiapkan di awal perencanaan anggaran.

PT Wahyu Pradana Bina Mulya | Perusahaan Skala Besar | Kota Makassar

1. PT Wahyu Pradana Bina Mulya merupakan perusahaan skala besar yang bergerak di sektor perikanan dan mulai melakukan ekspor ke Rusia dan Amerika pada tahun 1991 khusus untuk Udang. Setelah tahun 1991, lingkup usaha perusahaan mulai berkembang yakni mulai mengelola hasil perikanan.
2. Jumlah karyawan kurang lebih sebanyak 1000 orang dengan rincian 70% merupakan pelaksana dan 30% staf. Status perjanjian kerja terdiri dari karyawan tetap, karyawan kontrak (*clerical*), dan buruh/pekerja harian lepas/satuan hasil/satuan tetap (*non-clerical*).
3. Saat pandemi Covid-19 perusahaan tidak begitu terlalu terdampak, namun tetap melakukan pengurangan tenaga kerja melalui pemutusan hubungan kerja dan tidak melanjutkan kontrak kerja. Berbeda dengan pandemi Covid-19, saat terjadinya perang Rusia saat ini, perusahaan sangat terdampak dan banyak melakukan *lay-off*/tidak perpanjangan kontrak. Hal tersebut juga mengakibatkan terjadi demo yang dilakukan oleh pekerja PT Wahyu Pradana Bina Mulya. Karyawan yang berstatus sebagai pekerja lepas melakukan demo dan meminta pesangon dikarenakan mereka tidak memahami secara jelas terkait aturan yang tertuang dalam kontrak yang sudah ditandatangani. Sedangkan untuk karyawan yang dirumahkan, perusahaan tetap membayarkan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan (JKM, JKK, JHT, dan JP) bagi para pekerja tersebut.
4. Perubahan dari UU 13/2003 ke UU CK menurut perusahaan sangat kurang banyak berkontribusi pada perusahaan dan pelaksanaannya pun tidak terlalu banyak hambatan dikarenakan SP/SB masih dapat diajak berdiskusi dan berkompromi. Implementasi dan penyesuaian Peraturan Perusahaan (PP) di PT Wahyu Pradana Bina Mulya dilakukan sejak Juli 2021.
5. Perusahaan sudah memiliki SUSU, *pay for performance* dan *key performance indicator*. Namun, untuk *pay for performance* dan *key performance indicator* hingga saat ini masih belum terlaksana. Saat krisis, perusahaan tidak melakukan penyesuaian SUSU. Namun, yang dilakukan adalah efisiensi perusahaan dengan menerapkan dengan ketat tentang *key performance index*. Apabila KPI rendah/produktivitas rendah, maka kontrak tidak diperpanjang.
6. Karakter SP/SB di Provinsi Sulawesi Selatan lebih mengedepankan aksi daripada dialog. SP/SB tidak terlalu menghiraukan adanya aturan baru tentang ketenagakerjaan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya sosialisasi, edukasi, dan/atau lingkungan sekitar. Contoh: pemahaman tenaga kerja terkait dengan kontraknya sendiri.
7. Perusahaan sangat memerlukan sosialisasi/temu pendapat terkait bagaimana cara bisa berkomunikasi ke serikat agar kondisi SP/SB dapat kondusif.

PT Sukses Aluminium Super | Perusahaan Skala Sedang | Kota Makassar

1. PT Sukses Aluminium Super merupakan perusahaan yang bergerak dalam daur ulang aluminium dan berdiri sejak tahun 2016.

2. Komposisi karyawan PT Sukses Aluminium Super terdiri dari karyawan kontrak langsung dan karyawan *outsourcing* dengan PT Bintang Jasa Perkasa. Jumlah karyawan kontrak langsung sebanyak 32 orang (PKWT 15 orang dan PKWTT 17 orang) dan karyawan *outsourcing* sebanyak kurang lebih 60 orang. Komposisi pekerja produksi dan nonproduksi adalah 80% dan 20%.
3. Mayoritas karyawan produksi menggunakan sistem *outsourcing* dan karyawan manajemen/administrasi dikontrak langsung oleh perusahaan. Penggunaan *outsourcing* tersebut didorong oleh adanya perselisihan antara perusahaan dan karyawan. Hingga saat ini, adanya perubahan peraturan terkait mana saja jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan tidak mengubah komposisi karyawan *outsourcing* dalam penempatan proses produksi.
4. Adanya pandemi Covid-19 memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena bahan baku yang jarang dan/atau *demand* yang menurun drastis. Saat pandemi Covid-19, perusahaan melakukan efisiensi produksi dengan cara mengurangi produksi dan membuat *schedule shift* bagi pekerja.
5. Adanya UU CK tidak mempengaruhi keadaan perusahaan. Namun, saat awal implementasi UU CK di perusahaan sempat terdapat pertanyaan-pertanyaan dari pekerja terkait isi dari aturan UU CK. Terkait hal tersebut, perusahaan telah melakukan sosialisasi UU CK kepada seluruh pekerja di perusahaan.
6. Hingga saat ini, perusahaan belum memiliki SUSU. Namun, sudah mengimplementasikan penilaian karyawan untuk menentukan produktivitas pekerja.
7. Perusahaan telah mengikutsertakan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja. Terkait BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan telah memberikan 5 (lima) program BPJS Ketenagakerjaan untuk seluruh pekerja tanpa terkecuali.
8. Hingga saat ini, perusahaan tidak memiliki SP/SB karena terdapat pandangan tentang ketidaksukaan perusahaan dengan pekerja.

PT Mulia Bosco Makassar (MGM Logistics) | Perusahaan Skala Kecil | Kabupaten Maros

1. PT Mulia Bosco Makassar (MGM Logistics) merupakan perusahaan skala kecil hasil penggabungan antara PT. MGM dan PT Bosco yang didirikan pada tahun 2019 dengan jumlah tenaga kerja PKWT dan PKWTT sebanyak 50 orang (terdaftar dalam WLKP) dan tenaga kerja harian lepas sebanyak 22 orang. Perusahaan bergerak pada bidang logistik yakni gudang penyimpanan dingin/*cold storage* serta transportasi berpendingin untuk wilayah Sulawesi Selatan. Perusahaan berkapasitas penampung sebanyak 4600 ton untuk ayam frozen, es krim, buah-buahan, dll. Transportasi berpendingin melayani pengiriman dari Provinsi Sulawesi Selatan ke wilayah Indonesia bagian Timur, seperti Morowali. Saat pandemi Covid-19, perusahaan juga turut serta terlibat dalam distribusi vaksin Covid-19.
2. Perusahaan tidak terlalu berpengaruh terhadap pandemi Covid-19 karena sektor usaha perusahaan yakni *storage* pendingin sangat dibutuhkan untuk makanan jenis frozen. Tidak ada perubahan dalam struktur tenaga kerja dalam perusahaan saat implementasi UU CK dan

bahkan adanya pandemi Covid-19. *Turnover* karyawan sangat rendah, bahkan sempat ada penambahan karyawan walau saat pandemi Covid-19. Perusahaan pun belum pernah memberikan pesangon karena adanya PHK atau karyawan mengundurkan diri.

3. Hingga saat ini, perusahaan belum mengetahui secara signifikan apakah UU CK akan berdampak pada keuangan/produktivitas perusahaan karena perusahaan baru mengimplementasikan UU CK sejak Januari 2022. Namun, dengan adanya implementasi UU CK, perusahaan merasa keberatan dengan adanya aturan terkait kompensasi bagi PKWT.
4. Terdapat 3 (tiga) jenis kontrak pekerja di PT Mulia Bosco Makassar (MGM Logistics) yakni PKWTT sebanyak 28 orang, PKWT sebanyak 22 orang, dan harian lepas sebanyak 22 orang.
5. Perusahaan telah mengikutsertakan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja. PKWT dan PKWTT diikutsertakan pada 5 (lima) program BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan untuk pekerja harian lepas diikutsertakan pada 2 (dua) program BPJS Ketenagakerjaan yakni JKK dan JKM. Perbedaan program pada pekerja harian lepas tersebut dikarenakan masa waktu pekerja harian lepas hanya selama 20 hari kerja sehingga tidak dapat memaksimalkan kepesertaan sampai pada 5 (lima) program.
6. Hingga saat ini, perusahaan sudah menerapkan SUSU yang jelas. Saat melakukan rekrutmen terbuka pun perusahaan telah menjelaskan terkait dengan posisi dan SUSU yang akan diterima oleh calon pekerja tersebut.
7. Perusahaan telah memberikan bonus tahunan untuk pekerja, insentif untuk tenaga kerja posisi marketing, tunjangan transport, makan siang serta nutrisi tambahan bagi pekerja seperti susu dan vitamin.
8. Hingga saat ini perusahaan belum memiliki LKS Bipartit dan hingga saat ini pun tidak terjadi perselisihan hubungan industrial di perusahaan.

Hasil Sementara dan Langkah Selanjutnya

Hasil sementara dari kegiatan pemantauan yang telah dilaksanakan di Provinsi Sulawesi Selatan yaitu (1) Upah Minimum (UM) masih menjadi topik hangat yang selalu diangkat oleh seluruh pihak khususnya terkait penetapan UM diatas formula PP 36/2021 oleh beberapa Provinsi; (2) perusahaan *sample* penelitian di Provinsi Sulawesi Selatan dapat mengimplementasikan UU CK beserta aturan turunannya dengan baik. Langkah selanjutnya dari kegiatan ini adalah melakukan *Focus Group Discussion* (FGD) secara daring dan luring bersama pemangku kepentingan terkait seperti Kementerian Ketenagakerjaan, BP2MI, SP/SB, APINDO, Asosiasi Sektoral, Dewan Pengupahan, Perusahaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya, untuk memenuhi lokus penelitian pada Provinsi Jawa Barat, akan dilaksanakan kunjungan kerja Perusahaan serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi khususnya di Kabupaten Karawang.

Dokumentasi



Gambar 1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan



Gambar 2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan



Gambar 3. PT Wahyu Pradana Bina Mulya (Kota Makassar)



Gambar 4. PT Wahyu Pradana Bina Mulya (Kota Makassar)



Gambar 5. PT Sukses Aluminium Super (Kota Makassar)



Gambar 6. PT Mulia Bosco Makassar (MGM Logistics) (Kabupaten Maros)



Gambar 7. PT Mulia Bosco Makassar (MGM Logistics) (Kabupaten Maros)

Lampiran 4.

Laporan Perjalanan Dinas Provinsi Kepulauan Riau

KEMENTERIAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN NASIONAL

BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL

REPUBLIK INDONESIA

Kepada : Direktur Ketenagakerjaan

Dari : Noor Andrini Wuryandari, Diandra Al Dilla, Mohammad Taufan

Hal : Laporan Hasil Kunjungan Kerja Kegiatan Pemantauan Pelaksanaan UU CK Bidang Ketenagakerjaan di Provinsi Kepulauan Riau pada Tanggal 18 - 20 Juli 2022

Tanggal : 25 Juli 2022

Bersama ini kami sampaikan laporan hasil kunjungan kerja kegiatan Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU CK) Bidang Ketenagakerjaan di Provinsi Kepulauan Riau yang meliputi wilayah Kota Tanjungpinang pada hari Senin – Rabu, 18 – 20 Juli 2022.

Tujuan Kegiatan

Dalam rangka menjalankan fungsi dan tugas pokok Direktorat Ketenagakerjaan yakni salah satunya melakukan kegiatan pemantauan terhadap implementasi 1 (satu) tahun Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU CK) yang disahkan pada 5 Oktober 2020, Direktorat Ketenagakerjaan bersama Tenaga Ahli Kegiatan telah menetapkan metode untuk memantau pelaksanaan UU CK yakni dengan melakukan kunjungan kerja serta wawancara mendalam kepada stakeholder terkait. Kunjungan kerja pada lokus Provinsi Kepulauan Riau khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk melihat respon daerah dalam implementasi UU Cipta Kerja serta mengetahui tantangan dan peluang yang dihadapi oleh pemerintah daerah dalam melaksanakan UU CK bidang ketenagakerjaan. Selain itu, kunjungan juga dilakukan ke perusahaan PT. Bintang Alumina Indonesia (BAI) di Kabupaten Bintang yang termasuk ke dalam kategori perusahaan besar. Secara umum, kunjungan kerja ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau dan PT. BAI untuk menjawab isu prioritas 1 (satu) sampai 3 (tiga) yang telah ditetapkan oleh Tenaga Ahli Kegiatan Pemantauan Pelaksanaan UU CK Bidang Ketenagakerjaan yakni antara lain: (1) Isu prioritas 1 terkait pengupahan; (2) Isu prioritas 2 terkait hubungan industrial (PKWT, alih daya, waktu istirahat dan cuti, dan pemutusan

hubungan kerja dan pesangon); (3) Isu prioritas 3 Jaminan Kehilangan Pekerjaan (program jaminan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan).

Penjelasan Umum Hasil Kunjungan Kerja

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau

1. Melihat UU Cipta Kerja berdampak lebih besar kepada perusahaan besar dan menengah perlu diadakan klasifikasi yang jelas dan sesuai aturan mengenai penggolongan perusahaan besar, menengah, kecil, dan mikro karena hal ini akan mempengaruhi mengenai pengupahan. Untuk perusahaan skala besar mayoritas taat dan membayar upah diatas UM. UM tersebut dibayar untuk pekerja dibawah 1 tahun, selebihnya menggunakan Struktur dan Skala Upah (SUSU) meskipun mayoritas belum menerapkan SUSU padahal sejak 2015 sudah dilaksanakan sosialisasi dan Bimbingan Teknis (Bimtek) di Batam dan Tanjung Pinang mengenai SUSU. Kementerian Ketenagakerjaan menangkap bahwa perusahaan hanya memeringkatkan SUSU berdasarkan jabatan dan bukan produktivitas, maka Kementerian Ketenagakerjaan RI akan mengadakan Bimtek SUSU di Kepulauan Riau untuk divisi *human resource* di perusahaan.
2. Divisi *human resource* yang sudah mengikuti Bimtek terkadang sulit untuk menyampaikan kepada pemilik Perusahaan karena mayoritas pemilik perusahaan di daerah Lagoi dan Bintan adalah WNA sehingga terkendala komunikasi yang jelas. Permasalahan lain adalah pegawai yang dilakukan Bimtek/diklat mediator oleh Kementerian Ketenagakerjaan selanjutnya dengan adanya Otonomi Daerah untuk penempatan pegawai tersebut Kementerian Ketenagakerjaan tidak bisa mengarahkan penempatannya sehingga terkadang sia-sia karena aparatur ditempatkan di posisi yang tidak sesuai.
3. Secara umum, perusahaan dalam pengawasan kami sudah membayar pekerjaannya diatas UM dan memberikan insentif tambahan seperti makan siang dan lainnya, namun masih ada perusahaan yang menerapkan lembur diatas 4 jam sesuai aturan dan tidak memberikan kompensasi yang sesuai.
4. Walau pada umumnya COVID-19 berdampak pada semua sektor, sektor yang terkena pukulan keras adalah pariwisata karena banyak pekerja yang dirumahkan dan hanya dibayar upah sebesar 50% dari upah dasar. Penghasilan pajak juga sangat menurun karena banyak hotel dan sektor turunan pariwisata yang tutup.
5. Menurut Kepala Dinas, regulator terkait fungsional sangat bagus, pegawai yang bersertifikat dan telah dilantik memiliki tunjangan kinerja yang tinggi sehingga tidak berkeinginan untuk rotasi instansi antarkabupaten atau antarkota. Jumlah pengawas tenaga kerja di Kepulauan Riau ada 40 (jumlah ini sudah digabung di Provinsi dan Kab/Kota). Berdasarkan laporan hasil mediator beberapa waktu ini, kasus dinamika implementasi UU CK di Kepulauan Riau adalah:
 - a. Permasalahan upah lembur sebesar Rp1.800.000.000 yang tidak dibayarkan kepada petugas keamanan perusahaan.
 - b. BPJS Kesehatan tidak dibayarkan dan disetorkan oleh perusahaan.

- c. Kasus permasalahan upah lembur sudah dibawa ke Mahkamah Konstitusi namun sampai sekarang tidak dibayarkan dengan alasan kondisi keuangan perusahaan.
6. Dalam bidang pengawasan, untuk menyelesaikan permasalahan dilakukan pendekatan dengan pengawasan dan pembinaan. Disnakertrans selalu melakukan pendekatan kepada perusahaan, setidaknya menemukan *win-win solution* meskipun tidak sebesar dengan tuntutan. Terkait PKWT, yang tren adalah masalah kompensasi di aturan PP 35/2021 apabila PKWT berakhir perusahaan wajib membayar kompensasi. Perusahaan kesulitan namun sudah bertahap Perusahaan menjalankannya.
7. UU Cipta Kerja memudahkan untuk memberlakukan alih daya (*outsourcing*), di Batam mereka rata-rata mempekerjakan pekerja *outsourcing* (kontrak kerja tidak ada, BPJS tidak ada, bahkan upah tidak dibayarkan) maka perlu adanya peraturan mengenai alih daya.
8. Antara perusahaan alih daya dan perusahaan induk merupakan hukum bisnis, bukan ranah Disnakertrans. Namun, apabila hubungan antara alih daya dengan pekerja, hal tersebut merupakan ranah Disnakertrans dan Kementerian Ketenagakerjaan karena terdapat hubungan kerja. Penyelesaian sengketa alih daya pencatatan perusahaan ada di OSS BKPM sehingga sangat sulit untuk mencari alamat perusahaan *outsourcing* yang bermasalah tersebut.
9. Mediator di seluruh Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 12 orang, Provinsi Kepulauan Riau 5 orang, Batam 6 orang, Tanjung Pinang 1 orang, Karimun 1 orang. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan, pelatihan mediator *online* tidak berlangsung secara efektif. Untuk tahun 2020-2022 sekarang dilaksanakan secara *online*, selanjutnya untuk 2023 akan dilihat kembali apakah memungkinkan untuk dilakukan *offline*.
10. Terkait Tenaga Kerja Asing (TKA), sesuai dengan UU CK seharusnya bekerja pada jabatan manajerial, di Kepulauan Riau terdapat isu namun sampai hari ini Disnakertrans tidak mendapat data pendamping TKA tersebut. Selanjutnya, terkait pelatihan Bahasa, Disnakertrans tidak paham siapa yang dapat melatih karena di Kepulauan Riau tidak ada perusahaan untuk pelatihan Bahasa bagi TKA. Disnakertrans tidak memiliki data pekerja asing beserta jabatannya sehingga sulit mengetahui apakah TKA sudah memiliki izin atau belum namun faktanya di lapangan apakah sesuai atau tidak Disnakertrans tidak dapat memastikan hal tersebut.
11. Untuk implementasi BPJS Ketenagakerjaan berjalan baik dan Disnakertrans melaporkan per-semester kepada Pemerintah Daerah. Di awal pelaksanaan JKP, Disnakertrans mendapatkan data dari kantor pusat lalu di cabang terdapat nama-nama tervalidasi menerima JKP dan selanjutnya cabang menghubungi perusahaan serta mendampingi perusahaan melengkapi administrasi. Diluar Batam dan Karimun untuk penerima manfaat kurang lebih ada 10 orang.

PT. Bintan Alumina Indonesia | Perusahaan Skala Besar | Kabupaten Bintan

1. Mayoritas karyawan PT. BAI adalah PKWTT dimana karyawan melalui masa uji coba 3 bulan lalu langsung menjadi permanen. Mayoritas 90% pekerja berhasil melewati masa uji coba 3

- bulan. Terdapat penilaian kinerja dalam masa percobaan tersebut dan mayoritas alasan tidak lulus pekerja dalam masa uji coba adalah kehadiran.
2. Per Mei 2021 PT. BAI, sudah tidak memakai sistem PKWT. Alasan meninggalkan PKWT adalah terkait dengan adanya kewajiban membayar kompensasi sesuai dengan aturan baru UU Cipta Kerja.
 3. PT. BAI memiliki *Management Trainee* yang saat ini sudah ada 5 *batch*. Pekerja program *management trainee* tersebut diberangkatkan ke Cina untuk diajarkan dan dilatih menggunakan mesin dari Cina.
 4. Jumlah karyawan PT. BAI untuk TKI sebanyak 1.485 orang dan TKA sebanyak 672 orang. Untuk TKI seluruh upah yang diterima pekerja lebih dari satu tahun sudah diatas UMK, namun dari 1.485 TKI tersebut masih ada pegawai yang dibawah 1 tahun sehingga upah yang diterima pas sesuai UMK.
 5. Pabrik PT. BAI memproduksi selama 24 jam dan pekerja dibagi menjadi 3 *shift* (8 jam kerja/*shift*). Waktu kerja PT. BAI sampai 6 hari kerja dengan waktu istirahat selama 2 jam. Lembur pada bagian pelabuhan bisa sampai dengan 8 jam kerja, namun sifatnya *temporary* hanya 2-3 kali selama 1 bulan.
 6. Terkait cuti, apabila pekerja tidak mengambil cuti atau menghabiskan cuti maka akan dikompensasi berupa uang tunai yang ditambahkan ke gaji pekerja. PT. BAI memberikan cuti hamil selama 3 bulan. Terkait pengesahan RUU cuti hamil selama 6 bulan, PT. BAI menganggap bahwa di sisi manajemen pasti akan merasa terganggu.
 7. Struktur untuk TKA yang di-*hire* oleh PT. BAI adalah teknisi/*expert* karena alat-alat yang digunakan langsung dari Cina sehingga alat yang dioperasikan dipegang oleh Cina. Oleh karena itu, diadakan transfer ilmu ke karyawan, manajer, dan wakil direktur di PT. BAI Indonesia. Mayoritas TKA PT. BAI memiliki izin namun tidak semua dan pengaturan pemulangan TKA setelah kontrak berakhir sesuai dengan RPTKA dan dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
 8. Komponen upah PT. BAI disusun berdasarkan sisi jabatan, pendidikan, dan penguasaan Bahasa dan pekerja juga mendapatkan tunjangan kehadiran, tunjangan makan, dan lokasi. Sistem pengupahan belum secara penuh berdasarkan bobot produktivitas pekerja. Kementerian Ketenagakerjaan berharap PT. BAI dapat meninjau kembali terkait SUSU agar sistem pengupahan berlaku secara adil.
 9. Kasus PHK sampai dengan saat ini ada sekitar 3 sampai 4 kasus. Sebagian karena karyawan terlalu sering absen. Kasus PHK sudah sampai ke Disnakertrans Provinsi Kepulauan Riau namun tidak sampai ke pengadilan, hal tersebut karena pekerja tidak terima dengan hasil penilaian kinerja yang diberikan oleh perusahaan.
 10. Untuk Struktur dan Skala Upah (SUSU) sebelumnya sudah ada namun akan diperbaharui kembali. PT. BAI pada tahun depan akan memberlakukan *Key Performance Indicator*. Terkait SUSU, hingga saat ini sudah ada sosialisasi oleh Disnakertrans, namun belum ada HRD PT. BAI yang mengikuti Bimtek SUSU.

11. BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan (JKK, JKM, JHT, JP, JKP) sudah diberlakukan bagi seluruh pekerja. Terkait BPJS Kesehatan, masih terdapat kendala beberapa pekerja yang belum bisa dialihkan, sesuai Permensos 16/2021 yakni warga negara yang terdaftar sebagai Penerima Bantuan Iuran (PBI), apabila sudah bekerja di perusahaan harus melepaskan kepesertaan PBI dengan menandatangani surat pernyataan mundur dari PBI. Namun, banyak pekerja yang merasa berat mundur dari PBI. Hal tersebut apabila dihubungkan dengan JKP tentu menjadi suatu masalah karena apabila status pekerja adalah PBI di BPJS Kesehatan maka tidak akan bisa terdaftar di program JKP.

Hasil Sementara dan Langkah Selanjutnya

Hasil sementara dari kegiatan pemantauan yang telah dilaksanakan di Provinsi Kepulauan Riau, yaitu (1) TKA masih menjadi permasalahan karena sulitnya Disnakertrans melakukan pemantauan langsung kepada TKA; (2) Permasalahan mengenai pekerja alih daya diakui menjadi perhatian utama Disnakertrans Kepulauan Riau karena tidak ada aturan baku dan jelas mengenai cara penyelesaian perselisihan antar pekerja dengan manajemen perusahaan. Langkah selanjutnya dari kegiatan ini adalah melakukan *Focus Group Discussion* (FGD) secara daring dan luring bersama pemangku kepentingan terkait seperti Kementerian Ketenagakerjaan, BP2MI, SP/SB, APINDO, Asosiasi Sektoral, Dewan Pengupahan, Perusahaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta BPJS Ketenagakerjaan.

Dokumentasi

Gambar 1. PT. Bintang Alumina Indonesia (PT. BAI)





Gambar 2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau



Gambar 3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau



Gambar 4. Ruang Rapat PT. Bintang Alumina Indonesia (PT. BAI)



Gambar 5. Ruang Rapat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau

Lampiran 5.

Minutes Of Meeting Diskusi Dengan Asosiasi-asosiasi Perusahaan, Kementerian Ketenagakerjaan, Dewan Pengupahan Nasional, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

**Diskusi Kegiatan Pemantauan Pelaksanaan
Undang - Undang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan**

Agenda	: FGD Pemantauan Pelaksanaan UU Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan
Tanggal	: 25 Juli 2022
Waktu	: 13.00 – 16.00 WIB
Tempat	: Ruang Rapat Sumatera Lt. 7 Kantor Kementerian PPN/Bappenas
Pimpinan	: Direktur Ketenagakerjaan

Pertemuan ini diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai pelaksanaan UU Cipta Kerja dari sisi perusahaan (asosiasi perusahaan), pemerintah, serta pemangku kepentingan terkait seperti Kementerian Ketenagakerjaan, Dewan Pengupahan Nasional, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Berikut poin-poin pembahasan dalam FGD.

Direktur Hubungan Kerja dan Pengupahan Kementerian Ketenagakerjaan

1. Diciptakannya UU Cipta Kerja merupakan komitmen di bidang ketenagakerjaan untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja terutama tenaga kerja yang berstatus belum bekerja, pekerja/buruh yang bekerja, dan pekerja/buruh yang mengalami PHK.
2. Direktur HKP melihat UU Cipta Kerja memberikan dampak positif, diantaranya 1. peningkatan perlindungan hak-hak pekerja buruh yang meliputi hak atas kenaikan upah, hak atas upah berkeadilan, hak atas jaminan sosial, dan hak atas perlindungan pekerja; 2. terdapat standar ketenagakerjaan bagi semua jenis pekerja yang meliputi standar bagi pekerja paruh waktu, standar pekerjaan PKWT, dan standar pekerja pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.
3. Upah Minimum (UM) didefinisikan sebagai upah terendah yang ditetapkan pemerintah yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Untuk pekerja/buruh yang telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun, perusahaan wajib membayar sesuai dengan Struktur dan Skala Upah (SUSU). SUSU merupakan amanat UU Cipta Kerja sesuai dengan Pasal 92 UU 11/2020 agar perusahaan membayar sesuai dengan produktivitas pekerja agar upah yang diberikan adil dan berdaya saing. Pengupahan yang

dimaksud adil adalah adil antarwilayah yang dicapai melalui penetapan UM sesuai dengan PP 36/2021 yang dimana formula tersebut berbeda dengan PP 78/2015. Hal ini untuk mendorong efisiensi pasar tenaga kerja dari sisi penawaran dan permintaan.

4. Langkah strategis yang akan dilakukan saat ini adalah:
 - a. Mendorong forum dialog dengan perusahaan skala nasional beserta rantai pasoknya
 - b. Sosialisasi SUSU kepada stakeholder daring/luring
 - c. Bimtek penyusunan SUSU manajer HRD di perusahaan
 - d. Membangun sistem pengawasan terhadap penerapan SUSU
 - e. Melaksanakan olimpiade berbasis produktivitas sebagai wadah kompetisi konsep gagasan yang telah diimplementasikan di perusahaan
5. Mengenai upah pekerja perusahaan kecil dan mikro, saat ini masih berpatokan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemilik. Tapi, intervensi tetap dilakukan agar pekerja tidak dibayar kurang dari 50% rata-rata konsumsi masyarakat dan penetapan persentase harus menghasilkan nilai upah sekurang-kurangnya sebesar 25% diatas garis kemiskinan. Perusahaan yang tergolong kecil dan mikro juga harus memenuhi kualifikasi seperti harus menggunakan alat tradisional dan tidak bergantung pada padat modal.
6. Terkait dengan peraturan baru bagi PKWT, perusahaan harus memberikan kompensasi apabila perusahaan memutuskan hubungan kerja. Besaran kompensasi bagi pekerja yang bekerja terus-menerus selama 12 bulan sebesar 1 (satu) kali upah, bekerja kurang dari 12 bulan dihitung prorata dari upah per-bulan dan bekerja lebih dari 12 bulan dihitung lama bulan bekerja per 12 bulan lalu dikali sebesar upah yang seharusnya diperoleh per bulan. Selain itu, terkait PKWT saat ini Kemnaker sedang merintis aplikasi pendaftaran PKWT secara *online* untuk memudahkan komunikasi antar Kemnaker dan perusahaan.
7. Terkait dengan alih daya, Kemnaker akan kembali mencermati seluruh perusahaan alih daya untuk dapat memberikan perlindungan kepada pekerja.

Wakil Ketua Bidang Ketenagakerjaan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)

1. Di tengah situasi VUCA (*volatile, uncertain, complex, ambiguity*), diterbitkannya UU Cipta Kerja menimbulkan dampak yang negatif dan positif kepada perusahaan karena sesuai dengan keputusan Mahkamah Konstitusi, UU CK masih tetap berlaku sampai November 2023.
2. Di tingkat perusahaan diskusi mengenai perjanjian kerja bersama (PKB) masih terus berlangsung, dan hingga saat ini kepastian hukum masih ditunggu oleh pengusaha karena bagi pengusaha ketidakpastian ini akan mengganggu iklim investasi terutama investasi langsung
3. Mengenai permasalahan PKWT, APINDO sudah setuju dan sepakat terutama mengenai Pengaturan digitalisasi pada pencatatan PKWT sangat ditunggu karena merupakan amanat PP 35/2021.

4. Peraturan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat sudah sangat baik karena sudah sesuai dengan iklim aktivitas ekonomi saat ini. Tantangan yang ada adalah pengaturan upah per jam yang diatur masih tergolong tinggi sehingga tingkat implementasi sulit dilaksanakan.
5. Terkait PHK, kompensasi lebih kompetitif dan pengaturan pemberitahuan PHK yang wajib diberikan sekurang-kurangnya 14 hari kerja sebelum tanggal pemberhentian juga sudah sangat melindungi pihak pekerja dan perusahaan.
6. Masuk ke dalam isu mengenai penetapan UM 2022, perlu adanya sinkronisasi dari pihak pemerintah pusat dan daerah serta perlu diadakannya hukuman tegas bagi pemerintah daerah yang tidak menetapkan UM sesuai perhitungan yang ada pada PP 36/2021 (Contoh kasus penetapan UM Provinsi DKI Jakarta).
7. Program JKP dirasa sangat baik karena tidak ada biaya tambahan kembali yang diberatkan kepada pekerja maupun perusahaan, namun mengingat kesiapan sistem pencocokan data dari kedua lembaga masih sangat dibutuhkan penyempurnaan. Program JKP perlu mendapat perhatian khusus karena apabila UU Cipta Kerja ditetapkan tidak berlaku nantinya maka Program JKP pun akan hilang.
8. Peraturan penggunaan TKA sudah dinilai sangat baik, seperti adanya peraturan mengenai kewajiban kepemilikan RPTKA serta menunjuk pendamping tenaga kerja tersebut di dalam negeri.
9. Perbaikan UU Cipta Kerja harus beraspek formil dan tidak mengubah substansi yang ada mengingat penyusunan UU Cipta Kerja telah melibatkan tripartit dan pihak terkait. Selanjutnya, APINDO mengharapkan ada akselerasi oleh pemerintah dalam menyediakan sistem penunjang pelaksanaan UU Cipta Kerja seperti digitalisasi proses pelaporan dan perizinan serta simplifikasi proses. APINDO juga merasa perlu diadakannya sosialisasi kepada para *stakeholders* dan monitoring guna menghindari multi interpretasi dari pihak terkait.

Ketua Umum Asosiasi Praktisi *Human Resource* Indonesia (ASPHRI)

1. Ketua umum ASPHRI dan tim melihat dampak UU Cipta Kerja apa adanya tanpa memberikan pandangan yang bias. Timnya berpendapat walau UU Cipta Kerja telah dibentuk secara tripartit tetap perlu ada diskusi secara pentapartit (ditambah dari sisi *human resource* (personalia) dan serikat pekerja).
2. Berikut merupakan pasal-pasal yang masih bermasalah:
 - a. Mengenai TKA yang syaratnya hanya perlu memiliki RPTKA, hal tersebut sangat longgar karena seharusnya pemenuhan perusahaan untuk mempekerjakan TKA dibuat rumit. TKA seharusnya dilarang untuk memegang jabatan personalia dan

jabatan tertentu, tapi di UU CK hanya untuk jabatan personalia saja yang dilarang maka diluar itu boleh diisi oleh TKA.

- b. Terkait PKWT, adanya kebolehan untuk bekerja selama 5 tahun membuat pekerja tidak memiliki *job security*.
 - c. Pelonggaran dalam alih daya dimana pekerja alih daya dapat menempati jabatan dan jenis pekerjaan tertentu menjadikan perusahaan lebih baik merekrut pekerja dari alih daya karena *cost* yang dikeluarkan perusahaan lebih murah dan bisa disudahi apabila sudah tidak dibutuhkan.
 - d. Waktu kerja dirasa juga masih bermasalah karena pekerja dapat bekerja lembur setelah bekerja selama 6 hari. Tentunya ini akan berdampak negatif pada kesehatan pekerja.
 - e. Lalu, perlu diperkenalkan kembali yang namanya Hubungan Industrial Pancasila (HIP) karena hubungan industrial saat ini hanya berfokus pada pola bipartit (antara pekerja dan pengusaha) seharusnya mereka paham HIP agar terjadi hubungan yang baik antara pemerintah dan komponen penggerak perusahaan sesuai dengan musyawarah dan mufakat.
3. Perlu adanya perbaikan kembali terkait UU Cipta Kerja terutama dalam hal:
- a. Regulasi turunan yang sudah disetujui pentapartit.
 - b. Pengusaha harus memiliki cara pandang bahwa pekerja adalah aset dan bukan objek.
 - c. Pemerintah sebagai katalisator yang netral agar paham dari sisi pandang pengusaha dan pekerja.
 - d. Mahkamah Konstitusi memberikan keadilan dan membuat keputusan seadil-adilnya.

Poin Diskusi

1. Dari pandangan APINDO mengenai upah minimum, UU CK masih berlaku termasuk dengan aturan turunannya, walaupun inkonstitusional bersyarat. Hanya saja, untuk konteks Jakarta, per 16 November 2021, upah minimum sebenarnya sudah sesuai dengan PP 36/2021. Yang terjadi per 2022 itu malah tidak benar karena sudah bertentangan dengan peraturan di atasnya. Namun, dari pihak ASPHRI mengatakan bahwa Gubernur Jakarta justru sudah melakukan langkah yang baik karena menetapkan upah minimum sesuai dengan kondisi lapangan sehingga upah minimum menjadi adil.
2. GAIKINDO memberikan tanggapan bahwa upah minimum memang menjadi masalah di sektor otomotif karena banyak perusahaan multinasional artinya perlu melihat kondisi di berbagai negara. Indonesia memiliki salah satu upah minimum tertinggi dibanding

dengan negara ASEAN lainnya hal ini tentunya akan memberikan dampak negatif di tengah kondisi yang tidak menentu. Misal, saat terjadi pandemi, penjualan menurun tajam dari 1 juta kendaraan bermotor menjadi sekitar 500.000 kendaraan. Dengan adanya penurunan tarif Pajak Penjualan atas Barang Mewah Ditanggung Pemerintah (PPnBM DTP) maka hal ini menyebabkan produksi meningkat yang berujung pada peningkatan ekspor. Terbukti mampu memulihkan ekosistem industri otomotif dari daya beli masyarakat yang tetap ada tapi tidak bisa atau ingin membeli kendaraan. Relaksasi peraturan dari Kementerian Perindustrian yang menerapkan Izin Operasional Mobilitas dan Kegiatan Industri (IOMKI) bagi industri dan pabrik yang juga membantu perusahaan menjadikan produksi meningkat menjadi 900.000. Yang berat adalah pemerintah menghimbau untuk tetap perlu ada THR dan tidak boleh ada penutupan pabrik, dan tidak boleh ada yang henggang. Banyak perusahaan yang keberatan dengan keputusan ini tapi GAIKINDO tetap mengupayakan.

3. Dewan Pengupahan Nasional beranggapan bahwa kenyamanan hubungan industrial kadang terganggu oleh pemerintah sendiri, karena tidak ikut dengan peraturan yang sudah dibuat. Seharusnya pemerintah fokus pada *internal control*, bagaimana pemerintah bisa mengontrol bahwa peraturan ini dapat diterapkan sampai dari hulu hingga hilir.

Bahan Paparan Narasumber pada FGD Kegiatan Pemantauan Pelaksanaan UU CK Bidang Ketenagakerjaan dapat diakses melalui link berikut

<https://flexiwork.bappenas.go.id/~P9iyV>

Lampiran 6.

Minutes Of Meeting Diskusi Dengan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi DKI Jakarta dan Kementerian Investasi/BKPM

Diskusi Kegiatan Pemantauan Pelaksanaan Undang - Undang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan

Agenda	: Diskusi Pemantauan Pelaksanaan UU Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan
Tanggal	: 19 Agustus 2022
Waktu	: 08.30 – 12.00 WIB
Tempat	: Ruang Rapat Sumatera Lt. 7 Kantor Kementerian PPN/Bappenas
Pimpinan	: Direktur Ketenagakerjaan

Diskusi ini diselenggarakan dengan tujuan untuk melakukan pendalaman informasi serta tanya-jawab secara intensif mengenai pelaksanaan UU Cipta Kerja dari sisi Dinas Ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi DKI Jakarta dan Kementerian Investasi/BKPM.

Bidang HI dan Kesejahteraan Pekerja

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta

1. Dalam penetapan UMP rumusan dan nilai hitungannya berubah tergantung dari UU yang dipakai. Selama 2004 hingga 2015 digunakan perhitungan sesuai UU No. 13 tahun 2003 dengan cara melakukan survei ke pasar tradisional lalu harganya dibandingkan ke pasar modern di 5 wilayah berbeda. Survei ini dilakukan oleh dewan pengupahan yang terdiri dari Serikat Pekerja, Kadin, APINDO, dan pemerintah. Hasil survei ini lalu diberikan kepada gubernur termasuk didalamnya hasil regresi dan analisis untuk menetapkan UMP.
2. Rata-rata kenaikan UMP DKI adalah 13,3%, lalu keluar PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dimana di PP tersebut sudah diatur formula penetapan Upah Minimum. Untuk penetapan tahun 2016, PP 78/2015 keluarnya terlambat dan DKI Jakarta sudah terlanjur menetapkan dengan kesepakatan antara buruh dan pekerja. Akhirnya pada tahun 2016, DKI Jakarta menetapkan UMP tanpa mengacu PP 78.
3. Dinilai sudah terlalu *obsolete*, PP 78/2015 digantikan dengan turunan peraturan UU Cipta Kerja, yaitu PP 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Regulasi UU Cipta Kerja dengan salah satu peraturan turunan yaitu PP 36/2021 digunakan oleh DKI Jakarta sebagai acuan untuk menetapkan UMP tahun 2022 pada tanggal 19 November 2021 melalui Keputusan Gubernur

DKI Jakarta Nomor 1395 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 dengan besaran Rp4.453.935,536 naik sebesar Rp37.748,988 atau sebesar 0,85 persen dari UMP Tahun 2021.

4. Setelah besaran UMP DKI Jakarta tahun 2022 ditetapkan pada tanggal 19 November 2021, Gubernur DKI Jakarta mengirim surat No. 533/085.15 tertanggal 22 November 2021 ke Menteri Ketenagakerjaan perihal Usulan Peninjauan Kembali Formula Penetapan Upah Minimum Provinsi.
5. Terdapat peninjauan kembali yang dilakukan oleh unsur Asosiasi Pengusaha, unsur SP/SB, dan Dewan Pendiri gubernur DKI Jakarta terkait dengan besaran UMP tahun 2022 sehingga Gubernur DKI Jakarta mengeluarkan Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 (Revisi). Dalam Keputusan tersebut, besaran UMP DKI Jakarta Tahun 2022 sebesar Rp4.641.854.
6. Revisi penetapan UMP DKI Jakarta tersebut dilatarbelakangi oleh antara lain sebagai berikut
 - Proyeksi BI Pertumbuhan Ekonomi Indonesia tahun 2022 mencapai 4,7% – 5,5% persen dengan inflasi sebesar 2% - 4%.
 - Proyeksi INDEF terkait Pertumbuhan Ekonomi Indonesia tahun 2022 sebesar 4,3%.
 - *Statement* Bappenas bahwa rata-rata kenaikan UMP pada dasarnya optimal di angka 5%, dapat mendorong konsumsi masyarakat hingga sebesar 180 Triliun Rupiah per tahun.
 - Provinsi DKI Jakarta tidak memiliki Upah Minimum Kabupaten/Kota.
 - Memberikan rasa keadilan pada pekerja/buruh sehingga meningkatkan daya beli masyarakat agar tidak turun.
 - Rata-Rata kenaikan UMP DKI Jakarta dalam kurun waktu 6 (enam) tahun terakhir adalah sebesar 8,6%.
7. Pada masa pandemi Covid-19, khususnya saat penetapan UMP Tahun 2021, Dewan Pengupahan Provinsi DKI Jakarta memiliki kebijakan asimetris karena pertumbuhan sektor yang tidak merata. Dari seluruh sektor yang di-*map out*, terdapat 837 dari 948 perusahaan yang disetujui untuk membayar upah tidak sesuai dengan UMP. Sebanyak 89 permohonan perusahaan ditolak dan 22 permohonan perusahaan dicabut.
8. Pada penetapan UMP Tahun 2022, Disnakertransgi DKI Jakarta juga menyeimbangi penetapan kebijakan UMP tersebut dengan menerbitkan SK Kadisnakertransgi Nomor 3781 Tahun 2022 yang dimana pengusaha dan/atau pemberi Kerja yang sangat terdampak secara ekonomi akibat Covid-19 dapat mengajukan permohonan penyesuaian pembayaran UMP tahun 2022 melalui dialog secara musyawarah untuk mufakat dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan dengan dilandasi itikad baik, asas kekeluargaan, dan transparansi. Jumlah pengajuan yang masuk sebanyak 68 perusahaan, 41 perusahaan diterima, 14 perusahaan ditolak dan 13 perusahaan dicabut.

9. Terdapat gugatan terhadap Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022. Gugatan tersebut diajukan oleh APINDO, PT Edico Utama dan PT Century Textile. Seiring berjalannya gugatan tersebut PT Edico Utama dan PT Century Textile mencabut gugatannya sehingga tersisa APINDO. Hasilnya adalah hakim pengadilan PTUN menyatakan permohonan penundaan pelaksanaan tidak dikabulkan namun menyatakan batal terhadap UMP yang ditetapkan gubernur dan menetapkan kembali UMP berdasar Rekomendasi Dewan Pengupahan DKI Jakarta Unsur Serikat Pekerja/Buruh Nomor : I/Depeprov/XI/2021, tanggal 15 November 2021 sebesar Rp4.573.845.

**Direktorat Deregulasi Penanaman Modal
Kementerian Investasi/BPKM**

1. BKPM mengharapkan kenaikan pada investasi dimana swasta memberikan kontribusi yang besar agar tercapai target perekonomian karena adanya kebutuhan penciptaan lapangan kerja di Indonesia hingga saat ini di tahun 2022 terkumpul 584 Triliun Rupiah dengan kenaikan tren pada Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dimana investor yang paling besar adalah negara ASEAN dan Cina serta Hong Kong namun negara dari Eropa dan AS tidak masuk ke dalam Indonesia. Investasi terbesar adalah sektor pertambangan dan kawasan industri namun besaran investasi tetap di Pulau Jawa.
2. UU Cipta Kerja melahirkan PP 5 tahun 2021 dengan tujuan untuk penyederhanaan berusaha dan penanaman modal. Pada PP 5 tahun 2021, OSS merupakan suatu sistem yang memberikan izin usaha yang dimana wajib digunakan dalam pelayanan informasi, perizinan perusahaan dan pengawasan. Sistem OSS ini akan dikedepankan karena sebagai izin usaha secara menyeluruh untuk meningkatkan pengawasan. Perizinan berusaha berbasis risiko ada risiko rendah dan menengah rendah pemberian usaha dianggap KBLI risiko rendah namun hal ini progresif.
3. Dalam PP 5 tentang penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko telah dilakukan minimalisir dalam peraturan. Lalu sudah ada konversi KBLI sektor ketenagakerjaan agar investor dapat lebih jelas ingin melakukan investasi ke sektor apa.
4. Persyaratan dasar perizinan berusaha ada 3, yaitu pemanfaatan ruang, persetujuan lingkungan, persetujuan bangunan gedung dan sertifikat layak fungsi. Semua hal ini berbeda dengan izin-izin sebelumnya karena ada kemudahan perizinan secara otomatis dan kemudahan lainnya hal ini dimaksudkan untuk perusahaan UMKM. Selain itu pengampu setiap KBLI hanya akan ada 1 agar tidak ada tumpang tindih perizinan.

**Direktorat Fasilitas Pelayanan Berusaha
Kementerian Investasi/BKPM**

1. Sebagai turunan dari penyederhanaan dan persyaratan untuk meningkatkan ekosistem penanaman modal diperkenalkan sistem OSS (*Online Single Submission*). OSS adalah sistem yang digunakan pelaku usaha dan pemberi perizinan K/L, Pemerintah Daerah, dan Administrator KEK serta Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas (KPBPB). OSS terbagi 3 fitur subsistem, yaitu subsistem pelayanan informasi, subsistem perizinan berusaha, dan subsistem pengawasan
2. OSS berbasis risiko dikedepankan karena pemerintah ingin mengurangi pengawasan kegiatan usaha yang resiko rendah, namun risiko menengah dan tinggi diawasi agar fokus pemerintah tidak terpecah.
3. Dalam memperoleh operasi komersial bagi perusahaan, tahapannya dimulai dari perizinan dasar selanjutnya perizinan berusaha lalu masuk ke izin komersil lalu insentif berusaha.
4. Persyaratan dasar perizinan berusaha dimulai dari pemanfaatan ruang, persetujuan lingkungan, dan Persetujuan Bangunan Gedung (PBG) dan Sertifikat Layak Fungsi. PBG menjadi isu karena belum keluar pajak retribusi yang dimana di daerah masih dilakukan penyesuaian. PBG bisa dihilangkan karena menyangkut kebutuhan penggunaan bangunan/ruang
5. Setelah memiliki NIB dan perizinan berusaha, ada pemberian fasilitas atau insentif yakni Kepabeanan (kebebasan bea masuk atas barang peralatan dan bahan baku) sebagai pendorong bagi pelaku usaha sehingga tidak dibebankan bea masuk dan perpajakan. Kami tetap melindungi kegiatan industri dalam negeri dan tidak memberikan insentif ke industri yang sudah ada produk dalam negerinya. Insentif berupa Insentif perpajakan, fasilitas *tax holiday*, *tax allowance* dimana semua ini dihitung dari nilai investasi.

Poin Diskusi

1. Disnakertrans DKI Jakarta telah mengajukan perubahan formula pada PP 36 tahun 2021 karena kenaikan UMP masih dibawah inflasi kepada Kemenaker dan ditolak.
2. Disnakertrans DKI Jakarta tidak pernah diundang untuk menentukan formulasi penetapan PP 36 tahun 2021 hanya ada FGD namun tidak membahas mengenai formula.
3. Pada formula yang ditetapkan sesuai dengan aturan PP 36, Disnakertrans DKI Jakarta beranggapan batas atas dan batas bawah tidak ada gunanya karena UMP pasti tidak akan pernah melewati batas atas bahkan mendekati batas atas pun tidak boleh.
4. Mengenai Struktur dan Skala Upah (SUSU) sudah ada perumusan atas rekomendasi dari tripartit. Kemnaker pernah memberikan bimtek cara membuat SUSU dan saat ini sudah

5620 perusahaan yang memiliki SUSU. Disnakertransgi mengusulkan agar SP juga diundang dalam Bimtek SUSU.

5. Memang ada permasalahan dari TKA tapi tidak ada permasalahan yang berlarut. Saat ini banyak kasus mengenai WNI yang bekerja dengan Kedutaan kami kesulitan dengan mengundang orang kedutaan. Pembinaan pun sulit karena prosedur dan ketentuan yang berbelit.
6. Hasil banding Gubernur DKI Jakarta ke APINDO hanya meminta ketetapan apa yang digunakan apakah PP 36 atau yang lain. Namun karena UMP tetap mengacu pada Dewan Pengupahan maka UU Cipta Kerja tidak akan digunakan dalam penentuan UMP.
7. Suasana sidang dewan pengupahan kompak namun semua memiliki prinsip masing-masing terutama pada saat penetapan.
8. Dalam berusaha, proses perizinan bisnis melalui OSS jadi lebih bagus mengingat simplifikasi yang diamanatkan pada UU Cipta Kerja.
9. Memiliki NIB membantu pemberian pinjaman sehingga menjadi daya tarik bagi pelaku usaha mikro kecil selain persyaratan umum berupa BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.
10. Terkait tenaga kerja, respon positif investor bisa dilihat bahwa industri padat karya pun tumbuh. Terkait minat investasi, selain upah yang jadi isu, sedang dipromosikan kawasan dan lokasi agar menarik minat investor.
11. Proses *encouragement*, dari sistem perizinan saja sudah mudah karena bisa dilakukan secara daring. NIB sendiri punya mitra dan MoU dengan perbankan untuk akses finansial, dan pelatihan. Sehingga UMKM memiliki insentif untuk memiliki NIB.

Bahan Paparan Narasumber pada FGD Kegiatan Pemantauan Pelaksanaan UU CK Bidang Ketenagakerjaan dapat diakses melalui link berikut

<https://flexiwork.bappenas.go.id/~P9iyV>

Lampiran 7.

Minutes Of Meeting Diskusi Dengan Kementerian Ketenagakerjaan Bidang Hukum Sekretariat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, Direktorat Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Serta Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

**Diskusi Kegiatan Pemantauan Pelaksanaan
Undang - Undang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan**

Agenda	: Diskusi Pemantauan Pelaksanaan UU Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan
Tanggal	: 30 Agustus 2022
Waktu	: 08.30 – 13.00 WIB
Tempat	: Ruang Rapat Sulawesi Lt. 8 Kantor Kementerian PPN/Bappenas
Pimpinan	: Direktur Ketenagakerjaan

Diskusi ini diselenggarakan dengan tujuan untuk melakukan pendalaman informasi serta tanya-jawab secara intensif mengenai pelaksanaan Undang - Undang Cipta Kerja (UU CK) dari sisi Kementerian Ketenagakerjaan khususnya Bidang Hukum Sekretariat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, Direktorat Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, serta Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bidang Hukum, Seditjen PHI dan JSK, Kementerian Ketenagakerjaan

1. Terdapat 2 (dua) uji permohonan pengujian UU CK, yaitu formil dan materil.
2. UU CK klaster Ketenagakerjaan mengangkat 4 Undang-Undang (UU) di dalamnya, yaitu UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU 40/2004 tentang SJSN, UU 11/2004 tentang BPJS, dan UU 18/2011 tentang Perlindungan PMI. Seluruh UU tersebut terdapat di dalam UU CK dan diubah sebagian terutama untuk UU 13/2003. Selama UU 13/2003 diundangkan, hanya dilakukan uji coba materil sebanyak 32 kali namun tidak pernah dilakukan uji formil.
3. Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan bahwa pembentukan UU CK disimpulkan bertentangan dengan UUD 1945. Dalam melakukan perbaikan UU CK, MK memberikan kesempatan untuk mengkaji kembali beberapa keberatan yang dirasa oleh beberapa kelompok masyarakat. Saat ini, UU CK berstatus inkonstitusional bersyarat dan diberi waktu perbaikan selama 2 tahun, setelah itu akan menjadi konstitusional permanen apabila telah dilakukan perbaikan oleh pemerintah dan DPR.

4. Tindak lanjut putusan MK atas uji formil UU CK adalah melakukan revisi pada UU 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menjadi UU 13 tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Peraturan Perundang-Undangan. Substansi dari revisi UU 12/2011 diantaranya mengakomodasi metode *omnibus law* dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, mengakomodasi *meaningful participation* dalam perencanaan, penyusunan, dan pembahasan peraturan perundangan-undangan, mengakomodasi mekanisme perbaikan typo, mengakomodasi pembentukan peraturan perundang-undangan berbasis elektronik, mengakomodasi keikutsertaan analisis legislatif dan tenaga ahli.
5. Amar Putusan MK atas Uji Formil UU CK ditindaklanjuti dengan Rapat Koordinasi Kemenko Perekonomian pada 5 Agustus 2022 bersama Menteri Hukum dan HAM, Menteri Ketenagakerjaan, Wakil Menteri Keuangan, Sekjen Kementerian Keuangan, Sekretaris Menkopolkum, Deputi Perekonomian Setkab, Bareskrim POLRI, Kementerian Sekretariat Negara dan perwakilan K/L terkait.
6. Rapat Koordinasi Kemenko Perekonomian pada 5 Agustus 2022 menyepakati beberapa hal berikut.
 - a. Menindaklanjuti Putusan MK atas Uji Formil UU CK telah **disepakati untuk melakukan perbaikan terhadap UU CK.**
 - b. Bentuk dari perbaikan UU Cipta Kerja (perubahan atau penggantian) akan dikaji oleh tim teknis.
 - c. Perbaikan UU CK diharapkan dapat diselesaikan selama kurang lebih 2 bulan dan **segera dibahas dengan DPR untuk dapat diselesaikan dengan target waktu November 2022.**
 - d. Terkait dengan *meaningful participation*, akan terus dilakukan sosialisasi secara intensif terkait dengan UU CK dan regulasi turunannya dengan melibatkan K/L terkait yang dikoordinasikan oleh Satgas Sosialisasi UU CK.
 - e. Hasil dari sosialisasi UU CK dan turunannya akan menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan perbaikan dari UU CK oleh tim penyusun RUU perbaikan UU CK.
 - f. Berpedoman pada arahan Presiden tanggal 27 Januari 2022 dan Putusan MK yang terkait dengan Uji Formil UU CK, disepakati agar perbaikan UU CK **hanya menyangkut aspek formil antara lain kesalahan redaksional/typo error dan kesalahan rujukan pasal atau ayat**, dan apabila akan dilakukan perubahan substansi sebaiknya yang bersifat “menambahkan menjadi lebih baik”.
7. Dalam menindaklanjuti Putusan MK tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan berupaya untuk melakukan **kajian UU CK bidang ketenagakerjaan dan melakukan sosialisasi UU CK yang dikoordinasikan bersama Satgas Percepatan Sosialisasi CK.**
8. Terdapat 4 Isu Ketenagakerjaan yang dianggap krusial dalam UU CK, yaitu:

- a. Pengupahan: SP/SB meminta Upah Minimum Sektorial harus tetap ada; penetapan UM dikembalikan pada upaya pencapaian KHL; menolak perhitungan UM berdasarkan formula PP 36/2021; Dewan Pengupahan harus memperhitungkan UM berdasarkan KHL.
 - b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Penolakan penyederhanaan mekanisme PHK serta angka pengali besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Besaran keduanya harus diatur dalam UU CK bukan dalam PP 35/2021.
 - c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT): Permintaan untuk batasan sifat dan jenis PKWT harus tetap diperketat untuk mencegah praktek pekerjaan kontrak seumur hidup.
 - d. Alih Daya (*outsourcing*): Permintaan penghapusan sistem Alih Daya dan pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan sistem Alih Daya.
9. Hingga saat ini, Kementerian Ketenagakerjaan terus melakukan sosialisasi UU CK termasuk PP turunannya serta melakukan identifikasi perubahan atau perbaikan UU CK bidang ketenagakerjaan berdasarkan hasil sosialisasi serta kajian-kajian maupun protes dari berbagai pihak melalui surat-menyurat, kasus perselisihan maupun masukan perbaikan.

Direktorat Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan

1. Jumlah SP/SB serta anggota terus meningkat tiap tahun. Hingga tahun 2022, terdapat 17 konfederasi SP/SB, 161 federasi SP/SB dan 10.748 SP/SB tingkat perusahaan.
2. Tujuan dari SP/SB adalah untuk mensejahterakan pekerja. Namun khususnya di sektor pemerintahan, SP/SB terus menantang ide dan inovasi pemerintah. Selain itu, SP/SB biasanya tidak memperdulikan keadaan lapangan dan kenyataan yang ada sehingga mereka terus meminta peningkatan kesejahteraan diluar tempatnya. Dengan maraknya SP/SB semakin tahun, perlu diperjelas kembali tujuan dan tugas SP/SB sehingga tidak ada SP/SB yang bersinggungan.
3. Saat ini Kemnaker sedang menyusun Peta Jalan Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional. Dalam peta jalan tersebut Kemnaker mendorong SP/SB harus memiliki kejelasan AD/ART agar tidak bersinggungan.
4. Kemnaker membentuk terobosan untuk menyadarkan kembali bahwa HI harus berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 meskipun secara definisi pada UU 13/2003 sudah ditetapkan definisi namun hal tersebut seolah-olah terlupakan bahwa HI harus berlandaskan pada Pancasila. Terobosan tersebut berupa pengembangan inovasi sistem HI dengan

revitalisasi HI Pancasila. Hal yang berbeda yakni terdapat ciri-ciri khusus yang didasari dari sila ke-1 sampai sila ke-5 Pancasila, antara lain sebagai berikut.

- a. Bekerja juga sebagai bentuk pengabdian pada Tuhan
 - b. Menganggap pekerja sebagai manusia dan bukan hanya faktor produksi
 - c. Memajukan perusahaan bersama
 - d. Perbedaan pendapat antara pekerja dan manajemen perusahaan harus diselesaikan secara musyawarah
 - e. Pemerintah dianggap sebagai mediator antara kedua belah pihak
5. Perbedaan persepsi antara SP/SB akan menyebabkan terjadinya perselisihan yang berujung pada penurunan produktivitas pekerja. Oleh karena itu, pemerintah melakukan dialog dan sosialisasi dan menanyakan apa yang ingin disampaikan mengenai UU CK.

Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan

1. Posisi hukum Ketenagakerjaan masih beragam antara Hukum Perdata dan Hukum Administrasi Negara. Ketika aturan turunan dari UU CK yang seluruhnya mengatur urusan privat, tentu saja menimbulkan kegelisahan karena hal tersebut merupakan objek sengketa yang disebut dengan perselisihan. Perselisihan Hubungan Industrial (HI) menyangkut 2 hal, yaitu proses perselisihan dan objek yang diperselisihkan.
2. Perselisihan HI menyangkut 4 hal, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat. Dahulunya sengketa perselisihan HI diselesaikan oleh Pemerintah, namun sekarang penyelesaian sengketa yang bersifat privat diselesaikan sendiri oleh pihak yang bersengketa atau peradilan sehingga sekarang terdapat arbiter maupun mediator.
3. Penyelesaian HI diserahkan kepada peradilan secara hukum dan hingga saat ini tidak ada perselisihan antar serikat. Harapannya prosedur penyelesaian perselisihan HI diharapkan dapat diselesaikan dalam satu atap.
4. Potensi perselisihan dalam UU CK bidang ketenagakerjaan meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan PHK.
 - a. Potensi perselisihan hak dalam UU CK meliputi pelaksanaan ketentuan dalam Peraturan Perundang-Undangan dan pelaksanaan ketentuan dalam PP dan PKB. Lingkup substansi potensi perselisihan terdapat pada UM, aturan lembur, Tunjangan Hari Raya (THR) dan manfaat Pensiun.
 - b. Potensi perselisihan kepentingan dalam UU CK terjadi pada saat pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) terkait klausul PHK.

- c. Potensi perselisihan PHK dalam UU CK terjadi pada mekanisme PHK, besaran kompensasi PHK, dan alasan PHK.

Poin – Poin Diskusi

1. Sosialisasi UU CK bidang Ketenagakerjaan dilakukan secara umum kepada perusahaan, pekerja, dan serikat buruh. Metode sosialisasi ini dapat beragam berupa seminar, acara bincang-bincang, diskusi, FGD dan bentuk lainnya. Substansi dari hasil sosialisasi ini dimasukkan dalam perbaikan. Pemerintah mengamanatkan kepada Kementerian Bidang Perekonomian untuk membentuk Satgas Percepatan Sosialisasi UU CK yang terdiri dari kementerian pusat untuk merancang aturan teknis serta merancang bentuk sosialisasi yang akan dievaluasi agar perubahan UU CK dapat dilakukan.
2. Mitigasi risiko penolakan UU CK dari berbagai pihak dilakukan dengan cara mengajak pihak tersebut untuk berdiskusi bersama. Selanjutnya, mitigasi risiko terhadap substansi UU CK dilakukan dengan cara melakukan penguatan ke berbagai kelompok melalui penyertaan bukti dan fakta bahwa UU CK bermanfaat dan berdampak pada jumlah tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi.
3. Permasalahan penetapan UM yang berbeda antara penetapan Gubernur dengan hasil perhitungan UM berdasarkan dewan pengupahan seharusnya tidak terjadi karena Gubernur seharusnya bertindak sebagai wakil pemerintah pusat maka seharusnya Gubernur tunduk pada peraturan perundang-undangan karena sistem Otonomi Daerah Indonesia tetap memiliki batasan. Dalam penetapan UM selalu ada permasalahan yang tidak cukup hanya diatasi dengan mengganti tataran regulasi saja.
4. Untuk melakukan penyamaan pemahaman kepada pemerintah daerah dari pemerintah pusat, strategi yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan adalah perluasan jaringan kepada Pemerintah Daerah dan hingga saat ini Kemnaker terus melakukan koordinasi hal-hal ketenagakerjaan yang bersifat umum hingga khusus.
5. Terkait penetapan UM, hingga saat ini tidak ada indikasi Pemerintah untuk menuruti permintaan kembali ke PP 78/2015 serta mengubah substansi maupun formula UM dalam PP 36/2021. Kemnaker telah melakukan perhitungan terkait formula UM PP 36/2021, apabila perhitungan tersebut dapat bertahan sampai 5 tahun kedepan, hal tersebut dinilai cukup bagus dan jangka waktu 5 tahun kedepan tersebut akan terjadi keseimbangan. Saat ini, sesuai arahan Presiden, Menteri Koordinator Perekonomian dan Menteri Ketenagakerjaan tidak terdapat arahan untuk mengubah substansi dari UU CK ketenagakerjaan.

6. Kemnaker merasa perlu adanya edukasi proses hukum kepada para SP/SB agar mereka mengerti bahwa hubungan industrial dapat diselesaikan dalam hukum terutama apabila mengangkat topik pengupahan.
7. Pemerintah pusat dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan, harus bisa menyampaikan hal yang baik dan benar kepada stakeholder terutama Serikat. Pemerintah Daerah dinilai jumawa sebagai pejabat yang menangani permasalahan Ketenagakerjaan, padahal permasalahan tersebut diselesaikan oleh pengadilan.
8. Permasalahan protes UU CK selalu dimulai dari kegaduhan mengenai substansi UU CK, lalu SP/SB merasa tidak terima pemerintah melaksanakan UU CK. Lalu, ketika masyarakat meminta pertanggungjawaban pemerintah melakukan perbaikan pada substansi UU CK. Kemnaker merasa protes masyarakat akan terus terjadi terutama dari kelompok yang merasa terusik kepentingannya.
9. Intervensi pihak luar dalam SP/SB biasanya datang dari persoalan pihak-pihak yang sedang berselisih namun malah menambah rusak suasana. Hal ini tentunya akan memberikan dampak negatif pada perusahaan dan pengusaha. Sosialisasi HI Pancasila padahal sudah ada dari lama namun yang akan Kementerian Ketenagakerjaan lakukan adalah menyadarkan kembali HI Pancasila ke pekerja dan pengusaha.
10. Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Sosial seharusnya menjadi K/L yang pertama maju untuk menyadarkan pekerja bahwa upah yang dituntut lebih baik diarahkan kepada perusahaan dan mensosialisasikan kepada pekerja bahwa produktivitas menjadi kunci kesejahteraan pekerja.

Bahan Paparan Narasumber dapat diakses melalui link berikut

<https://flexiwork.bappenas.go.id/~ZVexl>

Lampiran 8.

Minutes Of Meeting Diskusi Dengan Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Kementerian Ketenagakerjaan dan Perwakilan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (K-SBSI)

**Diskusi Kegiatan Pemantauan Pelaksanaan
Undang - Undang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan**

Agenda : Diskusi Pemantauan Pelaksanaan UU Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan

Tanggal : 20 September 2022

Waktu : 08.30 – 13.00 WIB

Tempat : Ruang Rapat Sulawesi Lt. 8 Kantor Kementerian PPN/Bappenas

Pimpinan : Direktur Ketenagakerjaan

Diskusi ini diselenggarakan dengan tujuan untuk melakukan pendalaman informasi serta tanya-jawab secara intensif mengenai implementasi UU Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan bersama Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dan perwakilan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (K-SBSI).

Direktorat PPTKA, Kementerian Ketenagakerjaan

1. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) diatur dalam PP 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan TKA yang selanjutnya diterbitkan Permenaker 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan PP 34/2021.
2. Peraturan pelaksana dari PP tersebut yakni Permenaker 8/2021 memiliki substansi pengaturan penggunaan TKA yang lebih teknis terutama terkait tata cara permohonan, perpanjangan, pengesahan RPTKA, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Pendamping TKA serta pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia bagi TKA.
3. Sebelum berlakunya PP 34/2021, penggunaan TKA diatur dalam PP 20/2018. Pada PP 20/2018 tersebut pengesahan RPTKA dan uji penilaian kelayakan prosesnya tidak menjadi satu kesatuan namun pada PP 34/2021 prosesnya menyatu sehingga disebut dengan pengesahan RPTKA.
4. Sebelum adanya PP 34/2021, Kemnaker telah mengeluarkan Kepmenaker 228/2019 tentang Jabatan Tertentu yang dapat diduduki oleh TKA. Pasca terbitnya Permenaker 8/2021 Kemnaker telah melakukan koordinasi dengan K/L terkait jabatan-jabatan yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan untuk diisi oleh TKA. Terdapat perubahan

signifikan yakni ternyata ada kurang lebih 8.000 jenis jabatan yang banyak tidak digunakan oleh pemberi kerja.

5. Terkait dengan pengajuan penggunaan TKA oleh perusahaan, selama masa pandemi Covid-19 Kemnaker mengikuti aturan yang tertera dalam PermenkumHAM 34/2021 tentang Pemberian Visa dan Izin Tinggal Keimigrasian dalam Masa Penanganan *Coronavirus Disease* 2019 dan Pemulihan Ekonomi Nasional dan juga Surat Edaran Satgas Covid-19. Selain itu, Kemnaker juga menerbitkan Surat Edaran Menaker yang menegaskan bahwa perusahaan boleh mendatangkan TKA dengan melalui persetujuan K/L terkait seperti BKPM.
6. Selain itu, dalam rangka pembatasan pada masa pandemi Covid-19, Kemnaker tetap menggunakan aturan keharusan adanya Rekomendasi TKA meskipun aturan tersebut telah dihilangkan pada PP 34/2021.
7. Isu implementasi PP 34/2021 saat ini:
 - Telah dilakukan penyesuaian sistem sesuai dengan amanat PP 34/2021.
 - Penyesuaian Peraturan Daerah (Perda) terkait dengan perubahan nomenklatur notifikasi menjadi pengesahan RPTKA masih terus berlangsung. Saat ini dari 165 daerah yang sudah memiliki Perda baru sebanyak 29 daerah yang sudah melakukan penyesuaian Perda.
 - Kemnaker sudah berkoordinasi untuk mendorong daerah dalam melakukan penyesuaian Perda.
 - Kemnaker sedang merancang Surat Edaran bersama Menteri Ketenagakerjaan, Menteri Keuangan dan Menteri Dalam Negeri terkait penyamaan nomenklatur dalam pengesahan RPTKA agar daerah dapat menerima dana retribusi penggunaan TKA.
 - Kemnaker sedang melakukan proses penyusunan Kepmenaker tentang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA serta Pendidikan dan Pelatihan Bahasa Indonesia bagi TKA.
 - Selain itu, Kemnaker juga sedang melakukan proses penyusunan evaluasi jabatan tertentu yang dapat diduduki TKA serta evaluasi jabatan terkait yang mengurus personalia.

Poin Diskusi

1. Operator tidak boleh dijabat oleh TKA, namun penyalahgunaan teknis kerja dengan jabatan yang dimiliki akan dilaporkan kepada pengawas provinsi. Mungkin pembelian mesin yang dibeli oleh luar negeri dipaketkan dengan *maintenance* sehingga ada TKA yang mengoperasikan sehingga lebih baik dicek kembali dokumen TKA ketika melakukan kunjungan.

2. Untuk jabatan dalam LSP atau BNSP hanya ada sertifikasi untuk okupasi menengah kebawah sedangkan TKA lebih terarah pada okupasi menengah ke atas sehingga harapannya adalah perusahaan yang memberikan sertifikasi bagi TKA yang diberi kerja. Fasilitasi dalam bahasa indonesia sudah ada dalam proses wawancara jadi seharusnya TKA bisa berbicara bahasa indonesia. Hanya saja sejauh ini tidak ada verifikasi keberhasilan *transfer knowledge* yang dimana seharusnya keberhasilan *transfer knowledge* seharusnya ada. Walau memang tidak ada keharusan dapat berbahasa indonesia untuk TKA, asimilasi antara TKA dengan budaya lokal seharusnya juga dilakukan oleh pemberi kerjanya. Sesuai dengan Permenaker 8/2021, lembaga yang boleh memberikan akreditasi adalah lembaga yang terakreditasi B.
3. Perpanjangan kontrak tidak ada bagi TKA, mereka harus melakukan pendaftaran ulang kembali maka harus mengajukan RPTKA ulang. Hanya saja memang ada perusahaan yang terus mendaftarkan ulang TKA-nya untuk menghindari NPWP dan BPJS.

Deputi Presiden Bidang Program, KSBSI

1. Terdapat 5 isu pembangunan dimulai dari infrastruktur, pembangunan SDM, peningkatan investasi, reformasi birokrasi, dan penggunaan APBN. Penyelesaian dari isu ini adalah UU *omnibus law* yang salah satunya terdapat UU Cipta Kerja. Tujuan dari penyelesaian isu pembangunan adalah masyarakat adil dan makmur.
2. Hingga saat ini, data BPS mencatat bahwa terdapat 63,24 juta tenaga kerja bekerja di buruh formal dan 67,8 juta untuk buruh informal.
3. Isu yang berkembang terkait implementasi UU CK beserta PP turunannya yakni diantaranya:
 - *outsourcing* dapat menjabat seluruh okupasi yang mengkhawatirkan tenaga kerja Indonesia.
 - PKWT yang merajalela menjadikan buruh harian lepas menjadi banyak dan lebih rentan.
 - Rumus pengupahan juga dirasa tidak adil dan sesuai dalam UU Cipta Kerja sehingga perlu direvisi kembali.
 - Struktur Upah dan Skala Upah (SUSU) yang telah ditetapkan mengenai produktivitas tidak sesuai karena dipisahkan atas satuan waktu dan satuan hasil ditambah SUSU biasanya hanya mengatur untuk pekerja PKWTT.
 - Hitungan dalam formula UMP dalam PP 36/2021 yang meningkat dari tahun kedepan tidak berguna karena dalam hal UMP tahun berjalan lebih besar daripada batas atas UMP tahun lalu maka UMP tahun berjalan akan ditetapkan dengan sama untuk UMP tahun depan sehingga hal tersebut dirasa sangat tidak adil.

- Mengenai jaminan sosial, pekerja cenderung untuk menjadi peserta mandiri karena pekerja yang dikontrak PKWT dapat dipecah sehingga harus membayar JKN sendiri
4. Pengupahan yang mengalami penurunan sebesar 42,09% juga merupakan imbas dari pesangon PHK yang diturunkan sesuai dengan UU CK. Kebijakan pengupahan dimana Gubernur tidak lagi memiliki kekuasaan untuk menetapkan upah menjadikan pengupahan semakin kecil karena mengacu formula dari UU CK.
 5. Salah satu yang menjadi *concern* dalam UU CK, Perjanjian Kerja Harian (PKH) bisa naik menjadi PKWTT sedangkan dalam aturannya PKWT yang bekerja selama 5 tahun tidak ada ketentuan tersebut. Namun, tetap perlu diapresiasi dengan adanya perlindungan seperti pemberian uang pesangon kepada PKWT walau bekerja selama 1 bulan.
 6. Perluasan penggunaan alih daya dirasa berbahaya bagi pekerja karena perusahaan *principal* tidak bertanggung jawab atas pekerja tersebut namun perusahaan alih daya harus bertanggung jawab penuh. Hal tersebut mengakibatkan pekerja semakin rentan.
 7. Kenaikan pengupahan yang sulit dari sektor formal dan informal malah menyebabkan beban tambahan bagi APBN karena pemerintah harus mengeluarkan berbagai macam program bantuan kepada penduduk Indonesia.

Poin Diskusi

1. Terkait dengan putusan *judicial review* terkait dengan tata tertib peraturan perundangan tidak dilakukan oleh KSBSI. Terkait dengan keputusan MA, KSBSI tidak melakukan tindakan apapun karena memang masih ada perbaikan yang dilakukan oleh pemerintah selama 2 tahun.
2. KSBSI melakukan diskusi mendalam kepada pemerintah mengenai UU Cipta Kerja dimulai dari Kementerian PPN/Bappenas dan instansi lainnya serta forum-forum besar lainnya. KSBSI merasa sudah ada perbaikan di Kementerian Ketenagakerjaan seperti SKKNI dan BLK untuk buruh walau belum memadai. Tapi secara langsung, tidak ada penyampaian secara langsung dari KSBSI kepada pemerintah dan hanya memaparkan hanya bila diundang namun KSBSI belum pernah diundang oleh Kementerian Ketenagakerjaan.
3. Terkait dengan pengupahan, apabila menggunakan PP 78 upah memang lebih besar daripada menggunakan PP 36. KSBSI lebih condong pada pemindahan Ibu Kota Negara untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi kota terbelakang atau kota satelit daripada teori *wages lead growth*.
4. Status PKWT dan PKWTT tidak terlalu relevan apabila sudah ada perlindungan pekerja yang adaptif. Hanya saja perlu ditingkatkan partisipasi buruh harian lepas untuk melakukan pendaftaran perlindungan kerja.

5. JHT sebagai program pensiun dapat dicairkan setelah 56 tahun sangat sulit ditetapkan di lapangan karena banyak tulang punggung keluarga yang tetap memerlukan uang apabila sudah tidak bekerja untuk menafkahi keluarga. Lebih baik separuh dana dapat dicairkan sebelum pensiun dan separuh untuk setelah usia pensiun.
6. Pada saat proses pembentukan UU Cipta Kerja buruh tidak aktif diundang dalam proses penyusunan. Sepengetahuan KSBSI, tidak ada undangan untuk menyusun draf UU Cipta Kerja kepada SP dan SB. Pertemuan rutin antar SP dan SB terkait UU CK dilakukan untuk memiliki pemahaman yang sama.

Bahan Paparan Narasumber pada Diskusi Kegiatan Pemantauan Pelaksanaan UU CK Bidang Ketenagakerjaan dapat diakses melalui link berikut

<https://flexiwork.bappenas.go.id/~GP7y5>

Lampiran 9.

Minutes Of Meeting Pembahasan Laporan Hasil Kegiatan Pemantauan Undang – Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

Ringkasan Penting
Hasil Pembahasan Laporan Hasil Kegiatan Pemantauan Undang - Undang Cipta
Kerja Klaster Ketenagakerjaan

Agenda	: Pembahasan Laporan Hasil Kegiatan Pemantauan Undang – Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan
Tanggal	: 19 Desember 2022
Waktu	: 09.00 – 13.00 WIB
Tempat	: Hotel JW Marriot Jakarta
Pimpinan	: Direktur Ketenagakerjaan

Dalam rangka keluar dari *middle-income trap* yang telah terjadi di Indonesia selama 29 tahun, Indonesia membutuhkan pertumbuhan ekonomi yang stabil di 6% demi mewujudkan Visi Indonesia Emas di tahun 2045. Oleh karena itu, dibutuhkan industrialisasi untuk meningkatkan produktivitas melalui transformasi ekonomi. Salah satu tujuan pembentukan Undang-undang Cipta Kerja adalah untuk mengakselerasi transformasi ekonomi tersebut. Maka, tujuan dari rapat ini adalah memaparkan hasil potret keadaan di lapangan pasca penetapan Undang-Undang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan serta mendapatkan masukan khususnya Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian dan Kementerian Ketenagakerjaan, serta asosiasi-asosiasi perusahaan di Indonesia untuk rekomendasi ke depan mengenai Undang-Undang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan yang akan dimuat di dalam laporan akhir.

Asisten Deputi Harmonisasi Ekosistem Ketenagakerjaan, Kemenko Perekonomian

1. Langkah pemerintah dalam menangani perbaikan dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah dilaksanakan mulai dari batang tubuh dan masterisasi perbaikan yang meliputi salah penulisan, perbaikan dalam EYD, serta rujukan pasal dan ayat. Secara substansi, telah dilakukan berbagai kajian yang menjadi perhatian publik secara umum terutama di bidang ketenagakerjaan.
2. Di masa tersebut, Kemenko Perekonomian juga telah melakukan sosialisasi yang akan dimuat dalam revisi UU Cipta Kerja sesuai dengan amanat MK. Sejauh ini, Kemenko Perekonomian masih menemukan beberapa permasalahan dalam penerapan UU Cipta Kerja, yaitu yang berhubungan dengan pengupahan, TKA, dan JKP pekerja.

3. Dalam hal pengupahan, **untuk menjawab rendahnya kenaikan Upah minimum 2023, maka pemerintah mengeluarkan Permenaker 18/2022 tentang Penetapan Upah Minimum 2023**. Jika dihitung menggunakan formula dalam Permenaker 18/2022 rata rata UM diproyeksikan akan meningkat sebesar 7,07%-8,11% atau lebih tinggi dibanding menggunakan formula PP 36/2021. Formula dalam Permenaker 18/2022 tersebut dihitung dengan menjumlahkan komponen inflasi dengan pertumbuhan ekonomi yang selanjutnya dikalikan dengan kontribusi tenaga kerja. Perhitungan dengan formula khusus tersebut bertujuan untuk menjaga daya beli masyarakat.
1. Mengenai Jamsostek, memang Kemenko Perekonomian menyadari adanya kekurangan dalam kepesertaan akibat rendahnya literasi pekerja terkait Jamsostek terutama pekerja di sektor informal dimana hal ini diakibatkan rendahnya sosialisasi dan penggerak jaminan sosial di Indonesia (Perisai).

Sesditjen PHI – JSK, Kemnaker

1. Sosialisasi yang dapat dilakukan mengenai perbaikan UU CK adalah pemerintah melakukan konsolidasi pada masing-masing K/L sesuai dengan klaster yang dipegang mengenai perubahan proses UU CK.
2. Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
 - a. Saat ini Kemnaker sedang menyusun Petunjuk Teknis (Juknis) proses *transfer knowledge* tenaga kerja pendamping Tenaga Kerja Asing (TKA). Pendamping TKA tersebut nantinya harus tersertifikasi. Tujuannya, untuk memperjelas dan memberikan titik terang serta mempermudah untuk melakukan evaluasi terkait *transfer knowledge*. Juknis tersebut akan disusun dalam bentuk Keputusan Menteri (Kepmen).
 - b. Permasalahan TKA hingga saat ini masih banyak TKA yang menggunakan Visa 211 (Visa kunjungan) untuk bekerja.
 - c. Terkait DPTKA, hal tersebut bukan merupakan isu dari PP 34/2021 melainkan isu dari UU 1/2022 tentang Hubungan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah yang dimana UU tersebut hendak menyatukan seluruh ketentuan retribusi terkait TKA dalam satu Perda. Saat ini Kemnaker berupaya untuk melakukan *upgrading* terhadap Dinas Prov/Kab/Kota untuk pemahaman pembentukan Perda.
 - d. Jumlah Perda DPTKA sebelum UU CK diterbitkan sebanyak 166 Perda. Sampai saat ini terdapat 45 daerah yang sudah aktivasi Perda dan 85 daerah sedang dalam proses evaluasi di Kemenkeu.
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
 - a. Sampai saat ini memang belum ada format PP dan PKB. Kami menerima rekomendasi pembuatan format PP dan PKB, namun pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai karakteristik dan kemampuan yang berbeda. sehingga perbedaan tersebut menyebabkan isi PP dan PKB tidak dapat dibuat secara baku.
 - b. Tidak dibuatnya format PP dan PKB dikarenakan untuk PP sendiri Pemerintah melakukan pengesahan karena adanya ketidakseimbangan kedudukan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh. Selanjutnya untuk PKB, Pemerintah melakukan

- pendaftaran karena dalam PKB pengusaha maupun SP/SB mempunyai kedudukan yang sama.
- c. Sejauh pemantauan Kemnaker tidak ada permasalahan signifikan mengenai PKWT walau memang ada pelanggaran kecil yang akan ditindaklanjuti sehingga Kemnaker akan kembali melakukan perubahan terutama dari aspek formil di UU Cipta Kerja.
 - d. Reformasi pengawasan sudah masuk dalam 9 langkah utama yang telah ditetapkan Kemnaker karena melihat pentingnya peran pengawas dalam penerapan UU CK bergandeng tangan agar terciptanya iklim kepatuhan hukum di Indonesia.
4. Pengupahan.
- Terkait dengan Permenaker 18/2022, penetapan ini berdasarkan adanya kondisi yang dimana Pemerintah akan menghadapi situasi yang akan mengganggu perekonomian. Atas dasar pertimbangan tersebut, secara teknis formula UM diubah hanya saja dari sisi aspek hukum akan ditinjau kembali pada internal Kemenaker. Perlu diingat bahwa penetapan Permenaker 18/2022 ini tidak berlaku seterusnya dan akan kembali pada PP 36/2021.
5. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- a. Pada prinsipnya, apabila pekerja bisa klaim JHT maka seharusnya bisa klaim JKP. JKP seharusnya diklaim pada saat ter-PHK, namun kenyataannya peserta turut klaim JHT pada saat ter-PHK.
 - b. JKP tidak terlalu terintegrasi dengan WLKP. Selain itu, terjadinya perbedaan data JKP juga dikarenakan klasifikasi data antara BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan berbeda. Contoh: Apabila status pekerja adalah Penerima Bantuan Iuran (PBI) pada BPJS Kesehatan maka tidak eligible mendapatkan JKP menurut BPJS Ketenagakerjaan.
 - c. BPK telah melakukan audit khusus terkait pelaksanaan JKP. Hasil audit BPK terkait JKP tersebut dapat kami sampaikan untuk mempertajam rekomendasi perbaikan pelaksanaan program JKP.

ASHPRI

1. ASPHRI ingin mempertajam rekomendasi berdasarkan keluhan di lapangan. Berbagai masalah muncul karena pemberlakuan UU CK terutama mengenai pengupahan yang berbeda antara pegawai di perusahaan swasta yang berbeda. Permasalahan PKWT di lapangan adalah banyak jabatan fungsional dipegang oleh alih daya. Mengenai kompensasi, memang sudah sangat baik ada kompensasi tahunan hanya saja pada kenyataan di lapangan hanya 1% perusahaan yang melaksanakannya. Mengenai jaminan sosial tenaga kerja terutama **Program JKP** karena masih merupakan program baru, **maka perlu adanya sosialisasi besar-besaran** agar seluruh pegawai mengetahui mengenai hak-hak yang akan mereka dapatkan.
2. Di keadaan lapangan, **banyak praktisi HRD yang belum paham dan tidak mengerti teknis JKP sehingga banyak perusahaan yang belum melaksanakan** akibat peran pengawas masih lemah dan jumlah pengawas yang sedikit dibanding dengan jumlah perusahaan yang ada.

APINDO

1. UU CK sudah sesuai dengan amanat yang diterbitkan demi meningkatkan kesempatan kerja bagi pekerja Indonesia dengan cara melakukan transformasi ekonomi. Pelibatan pemangku terkait dalam pembentukan UU CK terutama dalam penetapan formula UM. Menurut APINDO, penetapan formula UM di PP 36/2021 sudah diterima dengan baik namun penerbitan Permen 18 menjadikan tidak jelasnya aturan yang digunakan untuk dunia usaha karena tidak memiliki kepastian hukum yang jelas padahal iklim bisnis sangat bergantung pada penegakan dan kepastian hukum. APINDO melakukan gugatan ujian materil dan formil apabila ada inkonsistensi antara penetapan UM antara pemerintah kota/kabupaten dengan pemerintah pusat.
2. Kompensasi PKWT pada PP 35/2021 sudah diterangkan dan diputuskan bahwa ada kompensasi bagi PKWT dan bagi perusahaan yang tidak memberikan kompensasi ini seharusnya mengangkat pegawai PKWT menjadi PKWTT.

K-SBSI

1. Menurut K-SBSI tidak melihat adanya sosialisasi mengenai tahap proses UU CK yang telah dilakukan oleh pemerintah.
2. Pemantauan yang dilakukan oleh Bappenas hanya bersifat narasi dan tidak dalam bentuk kuantitatif. Yang diinginkan adalah pemantauan kuantitatif misal berapa perusahaan yang tidak memberikan kompensasi kepada PKWT yang diputus kontraknya.
3. Mengenai PP 37 tentang JKP, yang terkena PHK berjumlah ratusan ribu namun yang melakukan klaim asuransi JKP hanya bekisar 8.000 peserta karena banyak perusahaan mengatakan kepada BPJS bahwa pekerja tidak dipecah namun mengundurkan diri. Tidak patuhnya perusahaan dalam mengakali sistem harus menjadi perhatian.
4. Pada PP 36/2021 terdapat perubahan mengenai formula pengupahan hanya saja tidak jelas bagi K-SBSI mengapa perubahan ini terjadi.
5. Terhadap PP 35/2021 K-SBSI menanyakan mengenai pengurangan kompensasi dan pengupahan untuk menarik investor tidak pantas dan tidak menghargai pekerja Indonesia.
6. K-SBSI mengatakan bahwa terlalu banyak aturan yang tumpang tindih antara Permenaker dan PP secara umum.

Saburmusi

1. Saburmusi menyampaikan bahwa pelaksanaan UU CK di tingkat basis tidak ada permasalahan berarti hanya saja terdapat perselisihan pada pabrik-pabrik karena UU CK memberikan opsi bagi perusahaan untuk memutus hubungan kerja sepihak dan perjanjian kerja bersama yang dapat diubah secara sepihak. Perusahaan yang menafsirkan secara sepihak mengenai UU CK tidak boleh terjadi maka kurangnya sosialisasi menjadi permasalahan pada penyesuaian PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Pengawas industri dirasa memegang peran penting dalam menegakkan aturan UU CK kepada perusahaan-perusahaan terutama di sektor industri. Walau secara materil masih banyak perdebatan minimal kewenangan pengawas harus digunakan agar tidak merusak hubungan industrial yang harmonis.

2. Mengenai pengupahan, Permenaker nomor 18 tahun 2022 yang diluncurkan dirasa merupakan jalan tengah terkait persoalan pengupahan hanya saja penetapan sepihak ini tidak baik bagi ekosistem bisnis.
3. Dalam 3 tahun terakhir, pekerja tidak mendapatkan kenaikan gaji bahkan banyak pekerja yang tidak kembali bekerja maka Saburmusi memberikan masukan agar peraturan mulai condong pada keadilan masyarakat terutama pekerja.

KSP

1. Upah minimum dan Struktur dan Skala Upah (SUSU) adalah 2 hal yang tidak dipisahkan maka KSP akan berkoordinasi dengan Kemnaker untuk membentuk bimbingan teknis agar mendapatkan peta jalan dalam penguatan SUSU.
2. Regulasi dan implementasi telah dilakukan oleh KSP bagian e-monev yang sudah dilakukan. Masukan telah didengar dan dicatat untuk segera ditindaklanjuti dalam bidang pengawasan yang memerlukan koordinasi dengan Kemnaker.
3. Mengenai jamsostek, telah didorong untuk meningkatkan *database* pekerja dan sosialisasi baik kepada perusahaan dan serikat buruh
4. Terkait TKA dirasa memiliki data yang berbeda-beda antar K/L karena perbedaan visa antara visa pencari kerja dalam segi kemampuan dengan visa kunjungan dalam segi *transfer knowledge* maka sulit mengetahui jumlah TKA di Indonesia

Catatan Penting Perbaikan dan Penyempurnaan Laporan

1. Direktur Ketenagakerjaan memberikan arahan agar tidak memberikan rekomendasi terkait dengan revisi UU Cipta Kerja melainkan menambahkan **diperlukannya sinergi antar K/L dalam bidang pengawasan dan penegakkan UU Cipta Kerja.**

Bahan Paparan Diskusi Hasil Kegiatan Pemantauan Undang-Undang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan dapat di akses melalui

https://link.bappenas.go.id/Hasil_UUCK_Ketenagakerjaan_19_Desember_2022