

CATATAN KRITIS ATAS UU CIPTA KERJA BAB IV KETENAGAKERJAAN DAN PERATURAN PELAKSANAANNYA

Oleh : Saepul Anwar, S.H.

Ketua Bid. Advokasi PP FSP KEP SPSI

Hp. 0812.947.9728; Email: poels.anwar@gmail.com

Tujuan Pembentukan menyimpang dari Ruh dan pertimbangan Pembentukan UU

Konsideran Menimbang, untuk mewujudkan:	Tujuan dibentuknya UU
a) Terpenuhinya hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan	a) Menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja, dengan <u>memberikan kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan UMK-M dan Industri Perdagangan</u> sbg Upaya penyerapan TK Indonesia seluas-luasnya, memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antardaerah
b) Terserapnya tenaga kerja indonesia seluas-luasnya	b) Menjamin setiap warga negara <u>memperoleh pekerjaan dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja</u>
c) <u>Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh</u>	

10 POKOK-POKOK PERUBAHAN PADA BAB IV KETENAGAKERJAAN DAN DAMPAKNYA

- 1) Lembaga Pelatihan Kerja
- 2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja
- 3) Tenaga Kerja Asing
- 4) Hubungan Kerja
- 5) Penyerahan Sebagian Pekerjaan
- 6) Waktu Kerja dan Waktu Istirahat
- 7) Pengupahan
- 8) Pemutusan Hubungan Kerja
- 9) Sanksi
- 10) Jaminan Sosial

1) Lembaga Pelatihan Kerja

- a. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah (Psl 81, Angka 1. UU CK perubahan Psl 13 UUK menjadi Psl 13 (1) huruf a)
- b. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (Psl 81, Angka 1. UU CK perubahan Psl 13 UUK menjadi Psl 13 (1) huruf b)
- c. Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan (Psl 81, Angka 1. UU CK perubahan Psl 13 UUK menjadi Psl 13 (1) huruf c)

Substansi Perubahan : LPK Perusahaan dan Perizinan ke Pemerintah Pusat/Daerah dan memenuhi NSPK

2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja

- a. Instansi Pemerintah dibidang Ketenagakerjaan (Psl 81, Angka 3. UU CK perubahan Psl 37 UUK menjadi Psl 37 (1) huruf a)
- b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (Psl 81, Angka 3. UU CK perubahan Psl 37 UUK menjadi Psl 37 (1) huruf b)

Substansi Perubahan : Perizinan ke Pemerintah Pusat dan memenuhi NSPK

3) Tenaga Kerja Asing (Psl 81, Angka 5 – 11)

- a. Perubahan prinsip penggunaan TKA sebelumnya DILARANG DENGAN PENGECUALIAN “wajib mendapatkan izin” menjadi DIPERBOLEHKAN DENGAN PENGESAHAN**
 - Pemberi Kerja menggunakan TKA WAJIB memiliki IZIN TERTULIS dari Menteri/Pejabat (Psl 42 (1) UUK) → WAJIB memiliki RPTKA yang DISAHKAN oleh Pemerintah Pusat (Psl 81 angka 4 Psl 42 (1) UU CK)
- b. Tidak ada lagi kewajiban TKA memahami budaya Indonesia**
 - TKA wajib memenuhi standar kompetensi (Pengetahuan, Keahlian, Keterampilan bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia (Psl 44 (1) UUK) → TKA MEMILIKI KOMPETENSI sesuai dengan jabatan (Psl 42 (4) UU CK)

- c. Perluasan Jabatan tertentu yang dapat diduduki TKA dan masih tidak jelas (bandingkan dengan KBJI 2014)
- DILARANG menduduki jabatan yang mengurus personalia dan jabatan-jabatan tertentu, diatur dengan Kepmen (Psl 46 (1) UUK) → DILARANG menduduki jabatan yang mengurus personalia (Psl 81 angka 4, Psl 42 (5) UU CK) sedangkan JABATAN yang dapat diduduki TKA (Psl 4 PP 34/2021, belum jelas) ;
- d. Degradasi Sanksi
- SANKSI PIDANA KEJAHATAN menjadi Sanksi Administrasi

4) Hubungan Kerja

- a. Tidak adanya perlindungan dari negara kepada pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah
 - *PKWT didasarkan atas Jangka waktu atau selesainya pekerjaan berdasarkan Perjanjian Kerja (Psl 81 angka 12, Psl 56 (2), (3) UU CK*
- b. Hilangnya hak menjadi pekerja tetap (PKWT → PKWTT)
 - *Dihapusnya Psl 57 (2) UU K: PKWT bertenangan dengan ayat (1) “tidak menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin” menjadi PKWTT;*
 - *Masa Percobaan Batal Demi Hukum Dan Masa Kerja Tetap Dihitung (Psl 81 angka 14, Psl 58 ayat (2) UU CK)*

- c. Menganut Prinsip TETAP KERJA BUKAN PEKERJA TETAP, Legalisasi PKWT sepanjang masa dan untuk semua jenis pekerjaan
- *PKWT maksimum 5 tahun*
 - *Pekerjaan sifatnya sementara*
 - *Pekerjaan sekali selesai*
 - *Pekerjaan musiman*
 - *Pekerjaan tambahan untuk memenuhi pesanan/target*
 - *Pekerjaan produk baru/penjajagan*
 - *PKWT untuk Pekerjaan tidak tetap yaitu berubah ubah waktu dan volume → Perjanjian Kerja Harian, upah harian, tidak boleh >21 hari sebulan*
- d. Dengan sistim kerja paruh waktu, pekerja dapat bekerja di lebih dari 1 pengusaha

PKWT



5) Penyerahan Sebagian Pekerjaan

a. Kembalinya REZIM PENJAJAHAN/PERBUDAKAN

- *Dihapusnya Pasal 64 dan 65, dirubah pasal 66 UUK sehingga semua jenis pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan lain*
- *Semua jenis pekerjaan dapat menggunakan Tenaga Kerja Alih Daya*

b. Hilangnya hak menjadi pekerja tetap di perusahaan pemberi pekerjaan

- *Perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya (Psl 81 angka 20, Psl 58 ayat (2) UU CK) tidak ada lagi beralih menjadi pekerja di perusahaan pemberi pekerjaan*

6) Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

- a. Kerja paruh waktu (<7 jam sehari atau < 35 jam seminggu)
- b. Fleksibilitas pengaturan waktu dan jam kerja sesuai dengan kesepakatan

PADA SEKTOR TERTENTU

KURANG DARI PASAL 21 AYAT (1)

LEBIH DARI PASAL 21 AYAT (1)

Penyelesaian pekerjaan > 7 jam sehari dan >35 jam seminggu
[Pasal 23 ayat (2) huruf a]

Waktu kerja fleksibel [Pasal 23 ayat (2) huruf b]

Pekerjaan dilakukan diluar kantor
[Pasal 23 ayat (2) huruf c]

Waktu kerja fkeksibel adalah pengaturan waktu kerja yang memberi lebih banyak kebebasan pada pengusaha dan pekerja untuk mengatur jam kerja [Penjelasan Pasal 23 ayat (2) huruf a]

7) Pengupahan

- a. Tidak ada lagi ruang dialog sosial dalam menetapkan UM
 - *Dapat dibentuk Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota;*
 - *Keberadaan Dewan Pengupahan hanya formalitas karena Perhitungan Upah Minimum didasarkan kepada data BPS*
 - *Aturan dan batasan yang mengikat (aturan perhitungan UM sangat rigid dengan aturan Batas Atas Upah Minimum*
 - *Sanksi bagi Pemda Prov (Gubernur) dan Pemda Kab/kota (Bupati/walikota) yang tetap memberlakukan/menetapkan UM bertentangan dengan ketentuan PP;*
- b. **TIDAK ADA LAGI UMSP DAN UMSK**
- c. Adanya Upah Perjam bagi pekerja paruh waktu (bekerja <7 jam sehari atau <35 jam seminggu) dg formula $U/\text{jam} = U \text{ sebulan}/126$

d. Masih adakah Upah Minimum Kabupaten?

- 2 (dua) Syarat penetapan UMK yaitu Kondisi Ekonomi dan Ketenagakerjaan, dimana rata2 Pertumbuhan Ekonomi (PE) Kab/Kota 3 thn terakhir lebih tinggi dari rata2 PE Provinsi dan nilai PE dikurangi Inflasi 3 tahun terakhir SELALU POSITIF dan LEBIH TINGGI DARI nilai Provinsi, oleh karena PE provinsi = rata2 PE kab/kota akibatnya sebagian Kab/Kota dalam 1 Provinsi memenuhi syarat sedangkan sebagaian Kab/Kota lainnya tidak memenuhi
- UMK saat ini sebagian besar Kab/Kota sudah lebih tinggi dari Batas Atas Upah Minimum sehingga UMK 2022 = UMK 2021
- JANGKA PANJANG UPAH MINIMUM ADALAH UMP (ada kab/kota yang tidak dapat mengajukan UMK karena $UMK < UMP$)

e. MASIH ADAKAH KENAIKAN UPAH BERKALA?

- *UMK tidak naik, dampak terhadap kenaikan upah berkala? Kondisi objektif PP / PKB mengacu kepada kenaikan UMK/UMSK.*

f. Pekerja sektor Informal TETAP miskin atau mungkin semakin miskin dengan pengaturan Upah Terrendah pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil

- *Ketentuan Upah Minimum tidak berlaku bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil artinya UMP pun TIDAK BERLAKU*
- *Upah sesuai dengan kesepakatan dengan ketentuan:*
 - paling kecil 50% konsumsi tingkat provinsi (contoh Jabar 2019= 1.266.877, artinya Rp.633.439/bln)
 - Nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% diatas garis kemiskinan provinsi

g. STRUKTUR DAN SKALA UPAH

- Struktur dan skala upah menjadi Hak prerogratif pengusaha
- Pendidikan dan Kompetensi pekerja menjadi TIDAK BERMAKNA DAN SIA-SIA karena Pendidikan, kompetensi, masa kerja TIDAK LAGI MENJADI DASAR PENETAPAN struktur dan skala upah.
- *Upah menjadi RAHASIA PEKERJA dan SP/SB sudah tidak ada lagi peran dalam mengontrol dilaksanakannya kesepakatan kenaikan upah*
- *Adanya ketidakpastian hukum karena harus dilampirkan (22;1) diperlihatkan kepada pejabat (22;2) dan dokumen dikembalikan pada saat itu juga (22;3)*

8) Pemutusan Hubungan Kerja

- a. Prosedur PHK semakin mudah dan TIDAK ADA LAGI PERAN SP/SB sehingga semakin kehilangan kepercayaan anggota dan AKHIRNYA MUSNAH
- *UUK mengatur Maksud PHK Runding → UU CK mengatur maksud PHK diberitahukan*
 - *PHK diberitahukan paling lama 14 hari kerja oleh Pengusaha yang mencakup maksud, alasan dan kompensasi PHK [Pasal 37 ayat (2) dan (3) jo. Penjelasan Pasal 37 ayat (2)];*
 - *Pekerja menolak PHK harus membuat surat pernyataan menolak disertai alasan paling lama 7 hari kerja setelah menerima surat pemberitahuan PHK;*
 - *PHK tanpa pemberitahuan karena pelanggaran PK, PP, PKB [Pasal 52 ayat (3)]*
 - *Tidak perlu adanya audit keuangan oleh auditor eksternal*

b. Prinsip “premanisme”

- *hilangnya ketentuan “PHK tanpa penetapan Batal Demi Hukum”*
- *PHK dilakukan, JIKA pekerja menolak maka dilakukan proses runding dan mekanisme PPHI (2/2004)*

c. Berkurangnya uang kompensasi PHK

- *Hilangnya Uang Penggantian Hak (15% dari UP + UPMK)*
- *Berkurangnya Faktor pengali perhitungan nilai kompensasi PHK (pengalihan prsh dan pekerja menolak melanjutkan hub kerja = 1 → 0,5; perusahaan rugi = 1 → 0,5; tutup krn merugi 2 th = 1 → 0,5; tutup tidak rugi = 2 → 1; force majeure = 1 → 0,5 dll)*

9) Sanksi

a. Degradasi Sanksi bagi Pengusaha

- *Sanksi pidana menjadi sanksi administrasi*

10) Jaminan Sosial

a. Penuh Ketidakpastian karena persyaratan yang sulit dipenuhi

- *Keterlambatan rekomposisi iuran = pemerintah tidak membayar iuran, Tata cara Pelaksanaan rekomposisi diatur Permen, kapan pemerintah bayar iuran?*
- *syarat mendapat manfaat : bersedia bekerja kembali, Masa iur 12 bulan dalam 24 bulan terakhir, membayar iuran 6 bulan berturut-turut sebelum terjadi PHK.*
- *manfaat JPK dikecualikan : mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun, meninggal dunia,*
- *Manfaat bagi PKWT jika diakhiri sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT*
- *jika PKWT tepat waktu tidak berhak atas manfaat JKP?*

b. Pembatasan hak menerima manfaat

- *Hanya 3 (tiga) kali sepanjang usia kerja, dengan syarat masa iur*

- c. Nilai manfaat JKP sangat rendah
 - *3 bulan pertama 45% dari upah*
 - *3 bulan kedua 25% dari upah*
 - *Akses informasi pasar kerja/bimbingan jabatan*
 - *Pelatihan kerja berbasis kompetensi*
- d. Terhambatnya peningkatan manfaat JKK dan JKM
 - *Rekomposisi iuran berdampak terhadap besaran iuran JKK dan JKM*
- e. Dana awal (Rp 2T ditambah Rp. 6 T) bukan kekayaan negara yang dipisahkan dan dapat digunakan jika iuran program belum mencukupi.



**SALAM SOLIDARITAS
DAN
TERIMA KASIH**