



Legal Updates

Memahami Ketentuan
Hukum Ketenagakerjaan
Pasca Diundangnya
Perppu No. 2 Tahun 2022
Tentang Cipta Kerja

Pendahuluan

Ketentuan mengenai hukum ketenagakerjaan kembali mengalami perubahan, pada tanggal 30 Desember 2022, Presiden Joko Widodo telah menetapkan dan mengundang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (**“Perppu No. 2”**).

Perppu No. 2 pada dasarnya merupakan jawaban dari Pemerintah atas Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 November 2021 yang amar putusannya pada pokoknya menyatakan bahwa UU No. 11/2020 dinyatakan inkonstitusional bersyarat, adapun yang dimaksud dengan bersyarat disini adalah apabila dalam kurun waktu 2 (dua) tahun Pemerintah tidak juga memperbaiki UU No. 11/2020, maka UU No. 11/2020 ini dinyatakan tidak berlaku termasuk tidak terbatas pada seluruh peraturan turunannya. Berdasarkan kondisi tersebut dan dengan melihat adanya kebutuhan mendesak untuk mengantisipasi dinamika perekonomian global, Pemerintah berpendapat perlu untuk mengambil langkah hukum strategis melalui Perppu No. 2 ini untuk memberikan kepastian hukum yang dapat dijadikan sebagai landasan baik bagi Pemerintah dan Lembaga terkait dalam mengambil kebijakan dan langkah-langkah hukum strategis sehubungan dengan perekonomian nasional yang dibutuhkan dalam waktu dekat.

Pemerintah mengharapkan Perppu No. 2 ini sebagai penyempurnaan dari UU No. 11/2020. Untuk itu, Pemerintah menyampaikan di dalam Perppu No. 2 juga dilakukan perbaikan rumusan ketentuan umum Undang-undang sektor, dengan perbaikan pada rumusan ketentuan umum (batasan pengertian atau definisi, singkatan atau akronim, dan hal-hal yang bersifat umum).

Lebih lanjut, berdasarkan ketentuan Pasal 185 Perppu No. 2, yang berbunyi:

“Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang ini, Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.”

Dengan kata lain, seluruh ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (**“UU No. 11/2020”**) sudah tidak berlaku lagi terhitung sejak tanggal 30 Desember 2022.

Lalu, bagaimana dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang sebelumnya telah diubah/disisipkan/dihapus sebagian oleh Pasal 81 UU No. 11/2020?

Apakah terdapat ketentuan baru yang diatur dalam Perppu No. 2 ini sehubungan dengan Ketenagakerjaan? Lalu, apakah peraturan pelaksana khususnya yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan dari UU No. 11/2020 ini menjadi tidak berlaku lagi seiring dengan dicabut dan dinyatakan tidak berlakunya undang-undang ini?

5 (Lima) Hal Baru Yang Terdapat Dalam Perppu No. 2

Secara umum ketentuan Pasal 81 Perppu No. 2 tidak jauh berbeda dari ketentuan sebelumnya yang diatur dalam UU No. 11/2020. Namun, sebagaimana yang telah disampaikan sebelumnya, Perppu No. 2 ini diharapkan sebagai penyempurnaan dari UU No. 11/2020 sesuai arahan yang diamanatkan dalam Putusan MK No. 91, untuk itu tentunya terdapat beberapa perbaikan yang dapat menjadi catatan dalam Pasal 81 Perppu No. 2 ini yang berbeda dari ketentuan sebelumnya.

Perbedaan secara nyata dapat terlihat dari perbedaan angka perubahan yang terdapat di dalam ketentuan Pasal 81, sebelumnya di dalam **Pasal 81 UU No. 11/2020 terdapat 68 angka**, sedangkan dalam **Pasal 81 Perppu No. 2 terdapat 71 angka** yang didalamnya memuat ketentuan yang merubah/menghapus/menyisipkan ketentuan yang sebelumnya di atur dalam UU No. 13/2003.

Perbedaan tersebut secara umum dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Ketentuan mengenai batasan pengalihan pekerjaan kepada Perusahaan Alih Daya

Salah satu perubahan yang terdapat dalam Pasal 81 Perppu No. 2, sebagai berikut:

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020	Perppu No. 2
Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.	18. Pasal 64 DIHAPUS	18. Ketentuan Pasal 64 DIUBAH sehingga berbunyi sebagai berikut: (1). Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis. (2). Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020	Perppu No. 2
Penjelasan: Pasal 64 — Cukup jelas.		pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1). (3). Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah. Penjelasan: Pasal 64 Cukup Jelas.

Dengan kata lain, berdasarkan Pasal 81 Perppu No. 2 dapat dipahami bahwasanya kembali terdapat batasan pada Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya yang perlu mengalihkan pekerjaannya kepada perusahaan lain. Perppu No. 2 menegaskan bahwa pengalihan pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan untuk sebagian pelaksanaan pekerjaannya saja. Adapun mengenai pekerjaan apa saja yang dapat dialihkan nantinya akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.

Hal ini berbeda dengan ketentuan yang diatur dalam UU No. 11/2020 yang memberikan keleluasan kepada Perusahaan mengenai pengalihan pekerjaan kegiatan usahanya kepada perusahaan lain tanpa batasan.

2. Penggunaan istilah Disabilitas

Perubahan diksi dalam ketentuan Bab X Paragraf 1 sehubungan dengan Disabilitas, sebagai berikut:

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020	Perppu No. 2
BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN Bagian Kesatu Perlindungan Paragraf 1 Penyandang Cacat	Tidak ada perubahan	21. Judul Paragraf 1 pada BAB X DIUBAH sehingga berbunyi sebagai berikut: BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN Bagian Kesatu Perlindungan Paragraf 1 Penyandang Disabilitas

3. Ketentuan mengenai hak Pekerja menggunakan waktu istirahat

Salah satu perubahan yang terdapat dalam Pasal 81 Perppu No. 2, sebagai berikut:

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020	Perppu No. 2
Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d , Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.	Tidak ada perubahan	26. Ketentuan Pasal 84 DIUBAH sehingga berbunyi sebagai berikut: Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, ayat (3), ayat (5) , Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Untuk menghindari kesalahpahaman, perlu dipahami bahwa ketentuan yang dimaksud dalam Pasal 79 ayat (3) dan ayat (5) Perppu No. 2 pada dasarnya adalah ketentuan yang sama dengan yang dimaksud dengan ketentuan Pasal yang sama di UU No. 13/2003. Pasal 81 angka 2 Perppu No. 26 ini hanya melakukan perbaikan pencantuman rujukan dalam Pasal 84 UU Ketenagakerjaan (Penyebutan untuk UU No. 13/2003 sebagaimana diubah terakhir kali oleh Perppu No. 2), karena ketentuan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c dan d tersebut sebelumnya pun telah dihapus dan digantikan dengan Pasal 79 ayat (3) dan (5) melalui Pasal 81 angka 23 UU No. 11/2020 dan dipertegas kembali dalam Pasal 81 angka 25 Perppu No. 2.

Dengan kata lain, pada dasarnya tidak ada perubahan yang signifikan dalam ketentuan Pasal 84 UU Ketenagakerjaan. Perppu No. 2 hanya melakukan penyempurnaan dalam rujukan pasal yang tercantum di dalam Pasal 84 UU Ketenagakerjaan.

4. Ketentuan mengenai Pengupahan

Setidaknya terdapat 3 perubahan yang cukup signifikan dalam Pasal 81 angka 28 Perppu No 2 sehubungan dengan pengupahan, antara lain:

(1) Penambahan sisipan Pasal di Pasal 88, sebagai berikut:

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020	Perppu No. 2
	25. Di antara Pasal 88 dan Pasal 89 DISISIPKAN 5 (lima) Pasal , yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E sehingga berbunyi sebagai berikut	28. Di antara Pasal 88 dan Pasal 89 DISISIPKAN 6 (enam) Pasal , yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F sehingga berbunyi sebagai berikut:

Adapun ketentuan tambahan yang dimaksud Pasal 88F tersebut adalah sebagai berikut:

“Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud daalam Pasal 88D ayat (2)”

Penjelasan:

Pasal 88 F

Cukup jelas.

Ketentuan ini merupakan salah satu ketentuan yang baru dalam Perppu No. 2 ini. Berdasarkan ketentuan ini, Pemerintah dapat memberikan kebijakan sehubungan dengan formula penghitungan upah dalam hal diperlukan untuk mengatasi keadaan tertentu yang berdampak pada kelangsungan bekerja dan kelangsungan usaha. Namun sayangnya Peppu No. 2 tidak memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai apa yang dimaksud dengan “Dalam keadaan tertentu” tersebut.

(2). Ketentuan mengenai tata cara penetapan upah minimum kabupaten/kota oleh Gubernur, sebagai berikut:

UU No. 11/2020	Perppu No. 2
Pasal 88 C	
(1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.	(1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
(2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.	(2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota.
(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.	(3) Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.
(4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.	(4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan.
(5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.	(5) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
(6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.	(6) Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.

UU No. 11/2020	Perppu No. 2
Pasal 88 C	
<p>(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p> <p>Penjelasan: Pasal 88C Cukup jelas.</p>	<p>(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p> <p>Penjelasan: Pasal 88C Cukup jelas.</p>

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat dipahami bahwasannya Upah Minimum Kabupaten (UMK) dapat ditetapkan apabila hasil penghitungannya lebih tinggi dari upah minimum provinsi.

(3). Ketentuan mengenai penerapan Struktur dan sekala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut :

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020	Perppu No. 2
<p>(1)</p> <p>(2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.</p>	<p>30. Ketentuan Pasal 92 DIUBAH sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p>.....</p> <p>Struktur dan sekala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.</p>	<p>Ketentuan Pasal 92 DIUBAH sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p>.....</p> <p>Struktur dan sekala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.</p>

5. Penjelasan Pasal 154A UU Ketenagakerjaan

Pasal 81 Perppu No. 2 menghapus penjelasan Pasal 154A ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya menjelaskan, sebagai berikut::

“Perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau mengatur lebih baik dari peraturan perundang-undangan”

Perlu dipahami dengan dihapusnya penjelasan ini dalam Pasal 154A ayat (2) UU Ketenagakerjaan bukan berarti Perusahaan dapat membuat ketentuan internal (perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama) bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan,

hal tersebut pada dasarnya sudah sangat jelas menjadi larangan dalam hirarki perundang-undangan, selain itu dalam ketentuannya UU Ketenagakerjaan juga mengatur penegasan mengenai larangan pada perusahaan untuk mengatur hal yang lebih rendah dari apa yang sudah ditentukan.

Status Peraturan Pelaksana Sehubungan dengan Ketenagakerjaan Masih Tetap Berlaku

Selain dari kelima hal tersebut di atas, perubahan yang terdapat dalam Pasal 81 Perppu No. 2 hanya berupa perbaikan pada batasan pengertian atau definisi, singkatan atau akronim, dan hal-hal yang bersifat umum. Dengan kata lain, Perppu No. 2 ini pada dasarnya mengatur hal-hal yang sama dengan ketentuan sebelumnya yang di atur dalam UU No. 11/2020 termasuk ketentuan mengenai Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 Perppu No. 2 yang telah merubah/menghapus/menyisipkan ketentuan yang di atur dalam UU No. 13/2003.

Adapun terhadap seluruh ketentuan pelaksana sehubungan dengan UU Ketenagakerjaan termasuk tidak terbatas pada keempat Peraturan Pemerintah yang diundangkan sebagai aturan pelaksana dari UU No. 11/2020, seperti:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (“**PP No. 34/2021**”);
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“**PP No. 35/2021**”);
- c. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (“**PP No. 36/2021**”);
- d. Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (“**PP No. 37/2021**”).

dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Perppu No. 2 ini, hal ini secara tegas dinyatakan dalam Pasal 184 Perppu No. 2.



Direct Business Contact:

Enrico Gobel

Business & Marketing Manager

Phone & WhatsApp: +62815 947 2342

Email: enrico.gobel@dslc.law

Jakarta Head Office

Sona Topas Tower, 10th Floor, No. 1002,

Jl. Jenderal Sudirman, South Jakarta

Phone: +6221 50300810

Surabaya Office

Puncak Kertajaya A1603

Kertajaya Indah Regency, Keputih,

Kec. Sukolilo, Surabaya

Email: info@dslc.law

LinkedIn: DSLC - Dwinanto Strategic Legal Consultant

www.dslc.law