



MAGNUS
LAW OFFICES

*Beyond Legal
Solutions*

Omnibus Law
Series :
EMPLOYMENT
2021





MAGNUS
LAW OFFICES

LEGAL TALKS

Beyond Legal Solutions

UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

~ Ketenagakerjaan ~

MAGNUS LAW OFFICES

CONTACT DETAILS



+62 21 29398927



info@magnuslaw.co.id



www.magnuslaw.co.id



Magnus Law Offices

Pembangunan ketenagakerjaan sejatinya menitikberatkan pada kepentingan tenaga kerja, tetapi harus tetap mempertimbangkan kepentingan ekonomi, sosial budaya, pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat. Pembangunan ketenagakerjaan yang selaras dengan pembangunan nasional membutuhkan peraturan yang mengandung nilai keadilan, kepastian, dan kemanfaatan.

Untuk tujuan di atas, Pemerintah mengubah, menghapus, dan menetapkan beberapa ketentuan undang-undang dan membagi dalam beberapa kluster melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UU Cipta Kerja”) yang disahkan pada bulan Oktober 2020.

Dalam artikel *Legal Talks Series* ini, kita menelaah bagian kluster Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), khususnya ketentuan terkait Pelatihan Kerja, Tenaga kerja asing (TKA), *Outsourcing* (Perusahaan alih daya), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Waktu Kerja, Lembur, Istirahat dan Cuti, Pengupahan, Pengenaan Sanksi, dan Perjanjian Kerja.

1. Pelatihan Kerja

UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai pelatihan untuk pekerja yang dilaksanakan oleh lembaga pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta. Namun, Pasal 13 UU Ketenagakerjaan telah diubah oleh UU Cipta Kerja dengan ditambahkan lembaga pelatihan kerja perusahaan. Sehingga, lembaga pelatihan kerja yang diakui menjadi 3 (tiga) lembaga pelatihan kerja.

Lebih lanjut, ketentuan terkait izin pelaksanaan pelatihan diatur dalam Perubahan Pasal 13 ayat (4) dan Pasal 14 UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut :

- a. Pasal 13 ayat (4) mengatur bahwa lembaga pelatihan kerja pemerintah dan perusahaan terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kabupaten/kota.
- b. Pasal 14 ayat (1), (2), dan (3) mengatur bahwa Perizinan Berusaha lembaga pelatihan kerja swasta diterbitkan oleh pemerintah daerah Kabupaten/Kota, sedangkan bagi pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing harus diterbitkan oleh Pemerintah Pusat, melalui pemenuhan norma, standar, prosedur, dan kriteria atas syarat Perizinan Berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

2. Tenaga Kerja Asing (TKA)

Pada dasarnya, UU Ketenagakerjaan sebelum perubahan mengatur bahwa pemberi kerja yang memperkerjakan TKA wajib memiliki Izin Tenaga Kerja Asing (“ITKA”) dan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (“RPTKA”) yang disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Namun setelah perubahan, Pasal 43 dan 44 UU Ketenagakerjaan yang mengatur RPTKA dihapuskan oleh UU Cipta Kerja, dan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (“PP 34/2021”).

Lebih lanjut, pengangkatan TKA oleh pemberi kerja orang perseorangan dan penunjukan TKA pada jabatan personalia tetap dilarang. Selain itu, dalam perubahan Pasal 42 ayat (3) UU Ketenagakerjaan ditambahkan beberapa jenis pekerjaan yang tidak mensyaratkan RPTKA, dan dalam perubahan Pasal 45 UU Ketenagakerjaan persyaratan pendampingan Warga Negara Indonesia (“WNI”) dan pelatihan kerja bagi TKA, dapat dikecualikan bagi jabatan tertentu.

3. Perjanjian Kerja

Dalam UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dikenal dalam dua bentuk, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”). Perjanjian Kerja dapat dibuat dalam dua Bahasa (*bilingual*), atau paling tidaknya wajib mencantumkan versi bahasa Indonesia. Dalam hal terjadi perbedaan penafsiran, maka yang berlaku bahasa Indonesia.

Dalam perubahannya, terdapat penambahan dan/atau perubahan terhadap ketentuan sehubungan dengan PKWT dan PKWTT. Antara lain, terdapat penegasan terhadap hubungan kerja PKWT sebagai berikut:

- a. PKWT Berdasarkan Jangka waktu.
PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama (maksimal 5 tahun); bersifat musiman; atau berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam proses pengembangan.
- b. Selesainya Suatu Pekerjaan Tertentu
Untuk aturan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan untuk pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya, dan tidak terdapat batas waktu tertentu.

Lebih lanjut, perubahan UU Ketenagakerjaan tetap melarang jenis pekerjaan tetap untuk dilaksanakan dengan PKWT. Apabila ketentuan-ketentuan atau syarat PKWT tidak terpenuhi, maka demi hukum secara langsung menjadi PKWTT. Selain itu, larangan atas masa percobaan terhadap PKWT dihilangkan, dengan syarat masa percobaan tersebut tetap dihitung sebagai masa kerja.

4. *Outsourcing* (Perusahaan alih daya)

UU Ketenagakerjaan mengatur tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66. Namun dalam UU Cipta Kerja, ketentuan dalam Pasal 64 dan 65 dihapus dan merubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Hal ini kemudian berdampak kepada penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sebelumnya memiliki dua jenis penyerahan pekerjaan, yakni pemborongan pekerja dan penyedia jasa kerja digabungkan menjadi satu istilah, yaitu perusahaan alih daya. Kemudian terkait mekanisme alih daya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP 35/2021”).

5. Waktu Kerja, Lembur, Istirahat dan Cuti

Dalam UU Cipta Kerja bagian ketenagakerjaan, ketentuan waktu kerja, lembur, istirahat, dan cuti mengalami perubahan dan/atau penambahan. Ketentuan waktu kerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan mengalami penambahan beberapa ketentuan yang menegaskan bahwa waktu kerja bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan terkait waktu lembur dalam Pasal 78 UU Ketenagakerjaan juga mengalami perubahan. Dimana yang sebelumnya waktu lembur dalam satu minggu adalah maksimal 14 jam, sekarang ditetapkan menjadi 18 jam dalam satu minggu.

Ketentuan mengenai waktu istirahat dan cuti dalam Pasal 79 UU Ketenagakerjaan mengalami penegasan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti dengan waktu istirahat antara jam kerja tidak mengalami perubahan secara substansial, sebagai berikut:

- a. Istirahat antar jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah 4 (empat) jam kerja terus menerus, dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan mengalami perubahan dengan hanya diatur 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu 1 (satu) minggu.
- c. Cuti tahunan diberikan sedikitnya 12 (dua belas) hari setelah bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut dengan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

6. Pengupahan

Dalam UU Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan, ketentuan pengupahan mengalami beberapa penambahan dan/atau perubahan. Antara lain, ketentuan sehubungan daluwarsa tuntutan pembayaran upah telah dihapus dalam UU Cipta Kerja.

Sehubungan dengan upah minimum provinsi, secara kebijakan tetap menegaskan bahwa ada upah minimum untuk provinsi akan ditentukan oleh Gubernur termasuk upah minimum Kabupaten/Kota. Hal yang perlu menjadi catatan adalah perubahan terhadap ketentuan upah minimum tersebut terhadap Usaha Mikro dan Kecil. Penetapan upah bagi

Usaha Mikro dan Kecil nantinya akan berdasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan ketentuan sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data statistik dari lembaga yang berwenang.

7. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Ketentuan PHK mengalami beberapa perubahan. Antara lain diwajibkannya perundingan Bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh setelah ada penolakan atas pemberitahuan yang diberikan pemberi kerja terhadap pekerja/buruh. Dimana jika perundingan tersebut tidak dapat mencapai kesepakatan atau perdamaian, akan dilaksanakan mekanisme dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“**UU PHI**”). Terkait alasan-alasan PHK dalam UU Ketenagakerjaan diringkas dan diatur dalam Pasal 154A dalam UU Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan.

Hal yang perlu menjadi catatan adalah dalam mekanisme PHK, pemberian uang pesangon karena:

- a. PHK yang terjadi karena perubahan status perusahaan, sebagaimana yang diatur sebelum perubahan, maka pekerja/buruh berhak mendapat 2 (dua) kali perhitungan uang pesangon. Namun, ketentuan ini dihapus dalam perubahannya di UU Cipta Kerja.
- b. PHK karena alasan, dalam perubahannya mekanisme pemberian pesangon dengan frasa “paling sedikit” dalam Pasal 156 diadukan, memberi interpretasi bahwa uang pesangon yang diberikan tidak timbul pemaknaan ganda tentang kepastian jumlah pada frasa “paling sedikit”.

8. Pengenaan Sanksi

Terkait dengan ketentuan sanksi, diatur dua jenis sanksi, yaitu sanksi pidana dan sanksi administratif. Terdapat beberapa penambahan pasal-pasal yang dapat disanksikan bagi pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajibannya, serta mekanisme pengenaan sanksi berupa:

- a. Sanksi pidana yang diatur tidak mengalami perubahan yakni pidana penjara 1-4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000 – Rp.400.000.000; dan
- b. Sanksi administratif yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.

Jakarta, 29 Maret 2021

MAGNUS LAW OFFICES

For further information please contact Pascal A. Hutasoit (pascal@magnuslaw.co.id) or Gilang Mursito Aji (aji@magnuslaw.co.id).

Disclaimer:

This publication is the property of Magnus Law Offices and may not be used by any other party for any purpose whatsoever without first obtaining prior written consent from Magnus Law Offices.

The information contained herein is for general purposes only and is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided. Accordingly, Magnus Law Offices accepts no liability of any kind in respect of any statement, opinion, view, error, or omission that may be contained in this legal update.