



International
Labour
Organization

► Studi tentang dampak peraturan klaster ketenagakerjaan di Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di sektor garmen





**Studi tentang dampak peraturan
klaster ketenagakerjaan
di Undang-Undang Cipta Kerja
terhadap pekerja dengan
perjanjian kerja waktu tertentu
di sektor garmen**

Dr. Surya Tjandra, S.H., LL.M.

Marina Christina, S.H., LL.M., MPS.

© International Labour Organization 2025
Terbitan pertama 2025



Atribusi 4.0 Internasional (CC BY 4.0)

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution 4.0 International. Lihat: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Pengguna diperbolehkan untuk menggunakan kembali, berbagi (menyalin dan mendistribusikan ulang), mengadaptasi (mencampur ulang, mengubah dan mengembangkan karya asli) sebagaimana dirinci dalam lisensi. Pengguna harus dengan jelas menyebutkan ILO sebagai sumber materi dan menunjukkan apakah ada perubahan pada konten asli. Penggunaan lambang, nama dan logo ILO tidak diperbolehkan sehubungan dengan terjemahan, adaptasi atau karya turunan lainnya.

Atribusi – Pengguna harus menunjukkan bila ada perubahan dan harus mengutip karya tersebut sebagai berikut: *ILO, Studi dampak regulasi klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di sektor garmen*, Jakarta: International Labour Office, 2025. © ILO.

Terjemahan – Dalam hal terjemahan dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama atribusi: *Ini adalah terjemahan karya hak cipta Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Terjemahan ini belum disiapkan, ditinjau atau didukung oleh ILO dan tidak boleh dianggap sebagai terjemahan resmi ILO. ILO tidak bertanggung jawab atas isi dan keakuratannya. Tanggung jawab sepenuhnya berada di tangan penulis terjemahan.*

Adaptasi – Dalam hal adaptasi dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama dengan atribusi: *Ini merupakan adaptasi dari karya berhak cipta Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Adaptasi ini belum disiapkan, ditinjau atau didukung oleh ILO dan tidak boleh dianggap sebagai adaptasi resmi ILO. ILO tidak bertanggung jawab atas isi dan keakuratannya. Tanggung jawab sepenuhnya berada di tangan penulis adaptasi.*

Materi pihak ketiga – Lisensi Creative Commons ini tidak berlaku untuk materi yang bukan merupakan hak cipta ILO yang disertakan dalam publikasi ini. Jika materi tersebut dikaitkan dengan pihak ketiga, pengguna materi tersebut sepenuhnya bertanggung jawab untuk menyelesaikan hak dengan pemegang hak dan atas klaim pelanggaran apa pun.

Setiap perselisihan yang timbul di bawah lisensi ini yang tidak dapat diselesaikan secara damai akan dirujuk ke arbitrase sesuai dengan Aturan Arbitrase Komisi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hukum Perdagangan Internasional (UNCITRAL). Para pihak akan terikat oleh putusan arbitrase apa pun yang diberikan sebagai hasil dari arbitrase tersebut sebagai putusan akhir dari sengketa tersebut.

Pertanyaan tentang hak dan lisensi harus ditujukan ke rights@ilo.org. Informasi mengenai publikasi dan produk digital ILO dapat dilihat di: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220419106 (web PDF)

Also available in English: *Study on the impact of employment cluster regulation in the Job Creation Law on workers with fixed-term employment contracts in the garment sector*, ISBN 9789220419090 (web PDF).

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO dan pangkalan data, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak ILO dalam hal apa pun mengenai status hukum negara, daerah atau wilayah mana pun atau otoritasnya, atau mengenai penetapan batas-batasnya. Untuk detailnya, lihat www.ilo.org/disclaimer.

Pendapat dan pandangan yang diungkapkan dalam publikasi ini adalah milik penulis dan tidak mencerminkan pendapat, pandangan atau kebijakan ILO.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan ILO kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Foto sampul depan: ©ILO
Dicetak di Jakarta

► Kata Pengantar

Dampak reformasi undang-undang ketenagakerjaan melalui pengenalan Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia telah lama menjadi subjek perdebatan, terutama di sektor-sektor yang sangat bergantung pada tenaga kerja berbasis kontrak. Lanskap regulasi telah mengalami perubahan signifikan, terutama terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perubahan ini telah memicu diskusi di kalangan pembuat kebijakan, serikat pekerja, pengusaha, dan para pekerja, yang menimbulkan pertanyaan penting tentang jaminan kerja, upah, dan kondisi kerja.

Studi ini mengulas secara mendalam implikasi spesifik dari Regulasi Klaster Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, dengan fokus khusus pada pekerja di sektor garmen. Mengingat bahwa industri garmen merupakan bagian utama dari perekonomian padat karya Indonesia, sektor memberikan sudut pandang yang krusial untuk menilai dampak nyata dari perubahan kebijakan. Dengan menelaah kerangka hukum, keputusan yudisial terbaru, dan realitas di lapangan, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap baik konsekuensi yang diinginkan maupun yang tidak diinginkan dari implementasi undang-undang tersebut.

Temuan yang disampaikan dalam publikasi ini adalah hasil dari analisis yang mendalam, konsultasi dengan berbagai pemangku kepentingan, serta pengumpulan data empiris. Kami bertujuan untuk menghadirkan perspektif yang seimbang dengan mengakui tujuan undang-undang ini—yakni meningkatkan investasi, penciptaan lapangan kerja, dan pertumbuhan ekonomi—sekaligus secara kritis menilai dampaknya terhadap perlindungan pekerja dan mata pencaharian. Studi ini juga selaras dengan standar ketenagakerjaan internasional yang lebih luas dan berusaha untuk berkontribusi pada upaya berkelanjutan untuk memajukan pekerjaan yang layak bagi semua di Indonesia.

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Dr. Surya Tjandra, S.H., LL.M. dan Marina Christina, S.H., LL.M., MPS yang melakukan studi ini. Terima kasih juga kepada Ravindra Chanaka Samithadasa, spesialis Serikat Pekerja ILO, dan Nurus Samsiatul Mufidah, Koordinator Nasional Proyek SIRI (*Strengthening Industrial Relations in Indonesia*) di bawah naungan *Employment and Social Development Canada* (ESDC), yang mendukung pelaksanaan studi ini. Kami berharap penelitian ini akan menjadi sumber informasi yang berharga bagi pembuat kebijakan, pegiat ketenagakerjaan, pelaku usaha, dan peneliti yang berusaha mengembangkan lanskap pasar tenaga kerja yang lebih inklusif dan adil. Dengan mendorong dialog yang terinformasi dan pengambilan keputusan berbasis bukti, bersama-sama kita dapat membentuk pasar tenaga kerja yang tidak hanya mendukung pertumbuhan ekonomi tetapi juga mencerminkan keadilan dan martabat bagi semua pekerja.

Simrin C. Singh

Direktur ILO untuk Indonesia and Timor-Leste

► Daftar isi

Kata Pengantar	iii
I. Pendahuluan	1
Mengapa sektor garmen dan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)?	2
Pemanfaatan dan manfaat penelitian bagi gerakan serikat pekerja	3
II. Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dan peraturan pelaksanaannya dengan peraturan perundangundangan sebelumnya	5
A. Jangka waktu PKWT	10
B. Dasar penggunaan PKWT	10
C. Pendaftaran PKWT	13
D. Uang kompensasi saat berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu	13
E. Perubahan ketentuan terkait pekerja alih daya	14
F. Perubahan ketentuan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dan uang kompensasi	18
G. Perubahan ketentuan penetapan upah	30
H. Penambahan ketentuan baru terkait jaminan kehilangan pekerjaan	42
I. Perubahan ketentuan mengenai jam kerja dan lembur	43
III. Analisis mengenai perubahan signifikan yang dibuat oleh UU Cipta Kerja	47
A. PKWT dan peningkatan fleksibilitas ketenagakerjaan	48
B. Menuju PHK yang lebih adil?	49
C. Penetapan upah minimum dan kebangkitan serikat pekerja?	50
D. Jaminan kehilangan pekerjaan bagi pengangguran	52
E. Fleksibilitas waktu kerja dan lembur: Dampak pada pekerja paruh waktu	53
IV. Temuan studi: Efek domino dari penerapan UU Cipta Kerja dalam praktik	55
Perubahan dan efek dominonya	55
Sektor garmen: Berusaha keras mencari keseimbangan yang tepat	58
V. UU Cipta Kerja dari perspektif agenda pekerjaan layak ILO	65
VI. Pekerja perempuan: Dampak UU Cipta Kerja	71
VII. Kesimpulan: Cara memperbaikinya?	73
Referensi	79

► Daftar tabel

Tabel 1: Perubahan peraturan terkait PKWT	6
Tabel 2: Perubahan dan perbandingan pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Peraturan Pemerintah No. 35/2021	10
Tabel 3: Perubahan ketentuan terkait pekerja alih daya (<i>outsourcing</i>)	15
Tabel 4: Perubahan ketentuan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dan uang kompensasi	19
Tabel 5: Perubahan ketentuan PHK	28
Tabel 6: Perbandingan besaran ganti rugi PHK berdasarkan alasan PHK	29
Tabel 7: Perubahan ketentuan penetapan upah	31
Tabel 8: Perubahan peraturan jam kerja	44
Tabel 9: Perubahan peraturan lembur	45

Glosarium

API	Asosiasi Pertekstilan Indonesia
BKPM	Badan Koordinasi Penanaman Modal
BNPB	Badan Nasional Penanggulangan Bencana
BPJS	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BPS	Badan Pusat Statistik
BWI	Better Work Indonesia
DJSN	Dewan Jaminan Sosial Nasional
ILO	International Labour Organization (Organisasi Perburuhan Internasional)
JKP	Jaminan Kehilangan Pekerjaan
Kepmenaker	Keputusan Menteri Ketenagakerjaan
PHI	Pengadilan Hubungan Industrial
PKB	Perjanjian Kerja Bersama
PKWT	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
PP	Peraturan Pemerintah
PP	Peraturan Perusahaan
PPMI	Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
SJSN	Sistem Jaminan Sosial Nasional
THR	Tunjangan Hari Raya
TKA	Tenaga Kerja Asing
UMK	Upah Minimum Kabupaten/Kota
UMP	Upah Minimum Provinsi
UMS	Upah Minimum Sektor
UU	Undang-Undang

► Daftar Peraturan Perundang-Undangan

- UU No. 13/2003: Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- UU No. 11/2020: Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- UU No. 6/2023: Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- PP No. 35/2021: Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Jam Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- PP No. 36/2021: Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- PP No. 37/2021: Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan pekerjaan
- PP No. 51/2023: Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- UU No. 21/2000: Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja
- UU No. 20/2004: Undang-undang No. 20/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- UU No. 24/2011: Undang-undang No. 11/2011 tentang Badan Pelaksana Jaminan Sosial

► Pendahuluan

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia mengesahkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja menjadi undang-undang pada tanggal 5 Oktober 2020; dan selanjutnya, pada tanggal 2 November 2020, Presiden Joko Widodo menandatangani undang-undang ini sebagai Undang-Undang No. 11/2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja)¹. Pembentukan UU ini diyakini karena keprihatinan pemerintah Indonesia atas lemahnya kemajuan negara ini di bidang investasi. Menurut alasan publik yang beredar, terutama melalui pernyataan-pernyataan di media² UU Cipta Kerja bertujuan untuk memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan bagi koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, meningkatkan ekosistem investasi, dan mempercepat proyek strategis nasional, termasuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Penerbitan UU Cipta Kerja mempertimbangkan bahwa berbagai peraturan yang ada belum memenuhi kebutuhan hukum untuk mempercepat penciptaan lapangan kerja, sehingga diperlukan perubahan kebijakan. Dengan perubahan ini, beberapa undang-undang sektoral diharapkan dapat mencapai sinkronisasi dalam memastikan percepatan penciptaan lapangan kerja, melalui terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai masalah dalam beberapa undang-undang menjadi satu undang-undang komprehensif. Ruang lingkup undang-undang ini mengatur kebijakan penciptaan lapangan kerja strategis dalam 11 klaster, dengan menata ulang, yakni mengubah, menghapus, dan/atau membentuk peraturan baru terkait penyederhanaan persyaratan investasi, di 78 undang-undang sebelumnya yang mencakup total 1.115 pasal, serta menambahkan dua topik normatif baru. Perubahan ini juga memerlukan amandemen terhadap peraturan pelaksanaan undang-undang tersebut. Salah satu undang-undang yang diubah adalah UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang termaktub di Bab IV klaster Ketenagakerjaan, yang secara khusus mengubah empat undang-undang dan 63 pasal terkait ketenagakerjaan.

Namun, pada tanggal 25 November 2021, Mahkamah Konstitusi (MK) Republik Indonesia mengumumkan Putusan No. 91/PUU-XVIII/2020 tentang uji formil UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja terhadap UUD 1945, yang pada pokoknya memutuskan bahwa UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat kecuali telah direvisi dalam jangka waktu dua tahun sejak diundangkan. Pemerintah langsung merespons di hari yang sama bahwa UU Cipta Kerja akan tetap dilaksanakan dan juga akan diubah sesuai batas waktu yang ditetapkan. Selanjutnya, pada tanggal 30 Desember 2022, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 2/2022 tentang Cipta Kerja yang memuat beberapa perubahan peraturan dari UU No. 11/2020. Ini kemudian ditegaskan kembali pada tanggal 31 Maret 2023 melalui UU No. 6/2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Dengan demikian, UU Cipta Kerja secara resmi diakui sebagai undang-undang yang sah dan dapat dilaksanakan, dengan segala konsekuensinya.

Namun demikian, dalam perkembangan terkini, pada tanggal 31 Oktober 2024, Mahkamah Konstitusi (MK) dalam putusannya terkini kembali mengabulkan sebagian permohonan uji materiil UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 2 Tahun 2022

- ¹ Ini adalah pertama kalinya dalam sejarah perundang-undangan negara ini Parlemen Indonesia mengesahkan Omnibus Law". Dengan menggabungkan berbagai ketentuan perundang-undangan dari berbagai jenis undang-undang ke dalam satu UU, omnibus law menandai era baru legislasi Indonesia, yang telah digunakan di beberapa negara berkembang untuk mewujudkan reformasi legislasi mereka (Hermanto dan Mas Aryani, 2021). Namun, sebagaimana dicatat oleh beberapa akademisi, Ini juga membahayakan demokrasi parlementer Indonesia dengan mengarahkannya ke arah illiberalisme (Arifin, 2021), di mana keterlibatan publik secara umum diabaikan dan Parlemen tidak dapat membahas substansi Pasal-pasal dan dampaknya terhadap masyarakat dengan baik karena terbatasnya waktu yang tersedia. Argumen itulah sebenarnya yang belakangan digunakan oleh putusan Mahkamah Konstitusi; menunda UU tersebut karena kurangnya proses hukum yang wajar dan memerintahkan pemerintah untuk memperbaikinya dalam waktu dua tahun.
- ² UU Cipta Kerja tidak disusun berdasarkan naskah akademis yang komprehensif. Justru, masing-masing kementerian atau lembaga teknis mengkaji ulang regulasi dan undang-undang di bidangnya masing-masing, kemudian mengusulkan perubahan sesuai dengan arahan Presiden untuk 'memfasilitasi investasi'. Sinkronisasi isi kemudian dilakukan oleh Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian melalui serangkaian diskusi kelompok terpinpin (FGD) lintas sektoral, yang sayangnya dilakukan secara serentak (pada hari dan waktu yang sama) untuk semua sektor. Akibatnya, masing-masing kementerian cenderung fokus pada bidangnya sendiri tanpa banyak memikirkan dampak regulasi yang dibuatnya terhadap kementerian lain.

tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Putusan No. 168/PUU-XXI/2023 yang dimohonkan oleh Partai Buruh, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), dan lain-lain itu memuat 21 poin penting dalam putusan tersebut, yang menyebutkan 20 pasal di dalam UU No. 6/2023 “inkonstitusional bersyarat” dan satu pasal “inkonstitusional.”

MK membagi pertimbangan hukum ke dalam enam klaster dalil, yaitu: (1) Dalil Penggunaan Tenaga Kerja Asing; (2) Dalil PKWT; (3) Dalil Pekerja Alih Daya; (4) Dalil Pengupahan; (5) Dalil PHK ; dan (6) Dalil Uang Pesangon, Uang Pengganti, dan Uang Penghargaan Masa Kerja. Selain itu, MK juga meminta pembentuk UU Ketenagakerjaan segera menyusun undang-undang Ketenagakerjaan baru dan memisahkan atau mengecualikannya dari ketentuan UU No. 6/2023 tentang Cipta Kerja. MK mempertimbangkan kemungkinan terjadinya tumpang tindih norma antara UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja. Terutama terkait norma di UU Ketenagakerjaan yang telah diubah (baik pasal maupun ayat) yang sulit dipahami oleh masyarakat luas, termasuk para pekerja. Apabila semua masalah tersebut tidak segera diselesaikan dan tidak segera diatasi, tata kelola dan hukum ketenagakerjaan akan mudah terjerumus dan terperangkap ke dalam ancaman ketidakpastian hukum dan ketidakadilan yang berkepanjangan.

“Dengan UU yang baru, ancaman ketidakselarasan dan inkonsistensi materi/substansi perundang-undangan ketenagakerjaan dapat diurai, ditata kembali, dan segera diselesaikan. Selain itu, beberapa materi/substansi peraturan yang secara hierarki berada di bawah undang-undang, termasuk beberapa peraturan pemerintah, dimasukkan sebagai materi dalam undang-undang ketenagakerjaan,” demikian bunyi putusan tersebut. Ini memberikan pedoman tentang pentingnya menyusun sebuah UU Ketenagakerjaan baru untuk menggantikan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang tidak hanya berkali-kali dibatalkan melalui uji materi di MK, tetapi juga telah dirombak secara signifikan oleh UU Cipta Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam dampak penerapan UU Cipta Kerja versi terbaru dan berbagai peraturan turunannya terhadap pekerja, khususnya pekerja dengan PKWT di sektor garmen. Dalam hal ini, penelitian akan lebih banyak menelaah ketentuan normatif UU Cipta Kerja dan konsekuensinya bagi pekerja biasa, khususnya pekerja di industri garmen di Indonesia saat ini. Penelaahan tersebut juga akan mempertimbangkan berbagai perubahan terkini terutama sejak Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 pada tanggal 31 Oktober 2024 yang kembali mengubah UU tersebut secara signifikan.

Mengapa sektor garmen dan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?

Sektor garmen dipilih sebagai fokus penelitian ini karena sifatnya yang padat karya, yang sangat penting bagi Indonesia mengingat tenaga kerjanya yang melimpah dan tujuan negara untuk mencapai status negara maju pada tahun 2045. Industri padat karya seperti garmen, tekstil, dan alas kaki memiliki potensi signifikan untuk menciptakan lapangan kerja kelas menengah, yang menjadi pondasi sebuah perekonomian yang maju. Menurut Bank Dunia, perusahaan manufaktur, terutama yang berukuran sedang dan besar, merupakan pencipta utama lapangan kerja kelas menengah di Indonesia, yang mempekerjakan jumlah pekerja terbesar dengan upah di atas ambang batas konsumsi kelas menengah³.

Salah satu tujuan utama Omnibus Law adalah untuk menciptakan lapangan kerja dan menangani masalah pengangguran. Pada 2022, industri garmen menyerap dua persen tenaga kerja, tertinggi kedua di sektor manufaktur setelah industri makanan⁴, menjadikannya penggerak utama perekonomian negara. Namun, sistem rantai pasokan global sektor garmen sering kali menjustifikasi penggunaan PKWT secara luas karena sifat pesanan produksi yang tidak dapat diprediksi. Pemasok biasanya menerima pesanan hanya selama enam bulan ke depan. Tren mode yang cepat, yang mempengaruhi sektor garmen secara global, mengakibatkan perubahan desain yang cepat, dengan merek dan pengecer mencari sumber dari pemasok di seluruh dunia berdasarkan keahlian mereka.

3 Bank Dunia. 2021. *Pathways to Middle-Class Jobs in Indonesia*. New York: Bank Dunia.

4 Data BPS (Badan Pusat Statistik) <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTixNyMy/proporsi-tenaga-kerja-pada-sektor-industri-manufaktur.html>

Merek dan pengecer tidak dapat memberikan kepastian karena mereka dapat memilih pemasok yang sesuai dengan desain yang sedang tren. Selain itu, pemasok bersaing untuk menawarkan harga terendah, yang memungkinkan merek dan pengecer memilih opsi yang paling menguntungkan. Ketidakpastian ini berdampak pada kemampuan pemasok untuk mengamankan pesanan dan mempengaruhi perencanaan produksi. Penggunaan PKWT memfasilitasi perekrutan banyak pekerja saat masa pesanan ramai dan tidak memperbarui kontrak ketika pesanan sepi.

Studi ini akan fokus pada pekerja PKWT di sektor garmen karena itu merupakan isu signifikan bagi pekerja garmen, terutama sejak diberlakukannya UU Cipta Kerja. PKWT dikatakan menghalangi pekerja mengakses hak-hak yang tersedia bagi pekerja tetap. Contohnya, sebagian besar pekerja PKWT tidak bisa mendapatkan upah di atas upah minimum karena dianggap sebagai pekerja baru (masa kerja kurang dari satu tahun). Berdasarkan peraturan yang ada, upah di atas upah minimum diberikan kepada pekerja yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Dalam praktiknya, kontrak PKWT biasanya kurang dari satu tahun, sehingga pekerja tidak dapat melampaui masa kerja tersebut.

Hal yang sama terjadi pada Tunjangan Hari Raya (THR). Pekerja yang telah bekerja terus-menerus minimal satu tahun berhak mendapatkan THR sebesar satu bulan gaji, sementara pekerja yang telah bekerja lebih dari satu bulan tetapi kurang dari 12 bulan berhak mendapatkan THR dengan besaran proporsional. Cuti tahunan juga hanya diberikan kepada pekerja yang telah bekerja selama satu tahun. Bagi pekerja perempuan, yang merupakan mayoritas pekerja garmen, kontrak PKWT sering kali menghalangi mereka mengakses perlindungan maternitas. Bila manajemen mengetahui adanya kehamilan, kontrak sering kali tidak diperpanjang, meskipun pekerja mungkin dipekerjakan kembali setelah melahirkan.

Dengan fokus pada pekerja PKWT, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi produktivitas kontrak kerja yang ditetapkan oleh undang-undang, tidak hanya dalam hal input-output biasa, tetapi dalam hal manfaat bersama bagi kedua belah pihak. Pertanyaan utamanya adalah apakah seseorang perlu memiliki banyak pekerjaan untuk mencari nafkah, yang menunjukkan pekerjaan yang tidak produktif. Penelitian ini akan mengkaji insentif untuk penciptaan lapangan kerja, dengan fokus pada upah, dan menyelidiki apakah upah dipengaruhi oleh ketentuan kontrak kerja dan mekanisme yang digunakan untuk menentukannya. Perbandingan antara upah pekerja kontrak dan non-kontrak akan dilakukan untuk memahami bagaimana upah ditetapkan dan apakah sesuai dengan biaya hidup.

Pemanfaatan dan manfaat penelitian bagi gerakan serikat pekerja

Mengingat sensitivitas topik ini, maka perlu didekati dari perspektif yang menghindari pelabelan sebagai benar atau salah. Justru, kita harus mempertimbangkan apakah praktik saat ini sesuai dengan standar dan norma global, dan apakah praktik tersebut memberi Indonesia keunggulan kompetitif. Tujuan utama dari perubahan undang-undang adalah untuk meningkatkan daya saing. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi apakah perubahan ini mencapai tujuan tersebut ataukah justru kontraproduktif.

Penelitian ini, yang selaras dengan Proyek Memperkuat Hubungan Industrial di Indonesia (SIRI) ILO dan prakarsa Better Work⁵, bertujuan untuk melengkapi dan memverifikasi isu-isu yang lebih luas, membuka diskusi bagi serikat pekerja. Dengan mengkaji pengaduan pekerja dan penerapan praktis undang-undang

5 Proyek SIRI (Strengthening Industrial Relations in Indonesia) merupakan proyek tiga tahun yang didukung oleh Employment and Social Development Canada (ESDC). Prakarsa ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pekerja sektor garmen dan perwakilan mereka di tengah berbagai tantangan yang mereka hadapi, misalnya: 1) Menurunnya jumlah anggota dan kurangnya sistem internal serikat pekerja garmen untuk pengelolaan data dan penjangkauan anggota; 2) Kurangnya kepemimpinan perempuan di serikat pekerja serta kebijakan dan praktik yang inklusif gender dalam manajemen dan operasional organisasi serikat pekerja; 3) Kurangnya kapasitas dan koordinasi yang efektif oleh serikat pekerja untuk advokasi kebijakan; 4) Kurangnya pengetahuan pekerja garmen tentang hak-hak mereka secara umum dan khususnya tentang UU ketenagakerjaan (baru); 5) Kurangnya keterampilan dalam mengorganisasi dan terlibat dalam kerjasama di tempat kerja, terutama oleh serikat pekerja dan perwakilan pekerja (termasuk serikat pekerja yang tidak terafiliasi) yang kurang memiliki akses ke dukungan dan pelatihan. Proyek ini bertujuan untuk mendukung dan merevitalisasi serikat pekerja sektor garmen Indonesia, meningkatkan sistem operasional dan teknis mereka sembari meningkatkan kapasitas keterlibatan kebijakan mereka di tingkat konfederasi, federasi, cabang, dan pabrik. Program Better Work ILO dimulai pada tahun 2009 dan merupakan proyek unggulan ILO yang bekerja sama dengan International Finance Corporation. Program Better Work di Indonesia (BWI) bertujuan untuk meningkatkan kondisi kerja, menghormati hak-hak buruh, dan meningkatkan daya saing bisnis pakaian jadi dan alas kaki. Program Better Work di Indonesia (BWI) yang dimulai pada tahun 2011, berupaya meningkatkan kondisi kerja dan daya saing di sektor garmen ekspor Indonesia dan membantu perusahaan peserta meningkatkan kondisi kerja dengan meningkatkan kepatuhan terhadap UU ketenagakerjaan nasional dan standar internasional. Anggota BWI adalah pabrik garmen di negara ini yang membayar iuran keanggotaan. Merek dan pengecer global yang terkait dengan Program Better Work global mewajibkan pemasoknya bergabung dengan BWI. Intervensi mereka meliputi penilaian, sesi konsultasi, seminar industri, dan pelatihan. Di tingkat nasional, BWI memiliki Komite Penasihat Proyek, atau PAC, yang terdiri dari perwakilan tripartit, meliputi pejabat Pengawas Ketenagakerjaan dan Direktorat Jenderal Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Kementerian Ketenagakerjaan, perwakilan dari empat serikat pekerja paling representatif di sektor garmen (Garteks KSBSI, SPN KSPI dan FSPTS KSPSI) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).

di dalam perusahaan, penelitian ini akan menyoroti bagaimana hukum dipraktikkan, bagian mana yang efektif, dan mana yang tidak. Ini akan memberikan petunjuk yang jelas tentang dampak perubahan hukum saat ini. Selain itu, penelitian ini akan membahas akar penyebab pengaduan, misalnya isu-isu terkait hak-hak maternitas, dengan mengidentifikasi apakah ini berasal dari hukum itu sendiri, penerapannya, atau praktik di tingkat perusahaan.

Kami berharap pendekatan ini dapat memfasilitasi dialog sektoral antara pengusaha dan serikat pekerja, yang bertujuan untuk membuat industri garmen lebih kompetitif sekaligus memastikan manfaat yang adil bagi pekerja. Selain itu, di tingkat nasional, studi ini mendorong diskusi yang lebih luas tentang masalah regulasi, penyelesaian perselisihan, dan modernisasi pengawasan. Studi ini tidak akan menyalahkan siapa pun, tetapi akan menyoroti kekurangan dan potensi konsekuensinya, dengan mendorong diskusi yang lebih luas tentang daya saing nasional.

Dengan fokus pada rantai nilai di dalam rantai pasokan global, studi ini akan menggali bagaimana Indonesia dapat meningkatkan keunggulan kompetitifnya, menarik investasi, dan menciptakan lapangan kerja yang lebih baik dan lebih produktif. Diskusi ini dapat menghantarkan pada perbaikan yang signifikan di dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Terakhir, studi ini akan mengidentifikasi kesenjangan untuk menjadi fokus selanjutnya di tahap berikutnya dari proyek SIRI, misalnya mendukung mekanisme regulasi dan mengintegrasikan mekanisme pengaduan dengan kerangka regulasi. Studi dasar ini akan menginisiasi diskusi penting tentang apakah Indonesia siap untuk kemajuan ini dan bagaimana meningkatkan sistem yang ada, yang pada akhirnya akan memperkuat posisi tawar serikat pekerja di tingkat nasional dan sektoral.

► II. Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya dengan peraturan perundang-undangan sebelumnya

UU Cipta Kerja menata ulang, memodifikasi, menghapus, dan/atau menetapkan peraturan baru dengan secara khusus mengubah empat undang-undang dan 63 pasal ketenagakerjaan terkait. Undang-undang tersebut meliputi UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), UU No. 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), dan UU No. 18/2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI). Semua undang-undang tersebut tercakup di dalam klaster Ketenagakerjaan pada Bab IV UU Cipta Kerja. Untuk melaksanakan UU Cipta Kerja, pemerintah telah menerbitkan serangkaian peraturan pelaksanaan sebagai berikut: Peraturan Pemerintah (PP) No. 34/2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing; PP No. 35/2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK; PP No. 36/2021 tentang Pengupahan sebagaimana telah diubah dengan PP No. 51/2023 tentang Perubahan atas PP No. 36/2021 tentang Pengupahan; dan PP No. 37/2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Bagian berikut ini menguraikan berbagai isu ketenagakerjaan yang dicakup di dalam UU Cipta Kerja, termasuk peraturan pelaksanaannya, khususnya yang secara langsung menimbulkan konsekuensi signifikan terhadap sektor garmen, khususnya bagi pekerja dengan PKWT. Setidaknya terdapat sepuluh isu penting dalam konteks ini, yaitu: upah, PKWT, PHK dan pesangon, alih daya, jaminan sosial, jam kerja, lembur, tenaga kerja asing, pelatihan kerja, dan sanksi. Bab ini hanya akan membahas perubahan terkait ketentuan yang relevan dengan tujuan penelitian, khususnya terkait PKWT.

Perubahan signifikan yang dibuat oleh UU Cipta Kerja berkenaan dengan ketentuan terkait PKWT sebagaimana diatur di Pasal 56-61 UU Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut mengatur hal-hal sebagai berikut: a. jangka waktu PKWT; b. dasar pemanfaatan PKWT dan kewajiban mendaftarkan PKWT; dan c. pemberian kompensasi saat berakhirnya setiap PKWT. Selain itu, terdapat pula beberapa perubahan lain dalam UU Cipta Kerja di berbagai bagian UU tersebut yang penting berkenaan dengan hal ini, yaitu: d. reformulasi penggunaan tenaga kerja alih daya; e. ketentuan terkait PHK dan besaran kompensasi; f. ketentuan terkait penetapan upah; g. penambahan ketentuan terkait jaminan kehilangan pekerjaan (JKP); dan terakhir h. ketentuan mengenai waktu kerja dan lembur.

Kami akan membahas masing-masing perubahan tersebut dan dampaknya terhadap pekerja garmen di bagian berikut.

► **Tabel 1: Perubahan Peraturan Terkait PKWT**

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023 ⁶	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 (2024)
Pasal 56 - Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. - Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.	Pasal 56 - Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. - Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu. - Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. - Ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.	Menyatakan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023, yang menyatakan “jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan.”
Pasal 57 - Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. - Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. - Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan Bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.	Pasal 57 - Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. - Dalam hal PKWT dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia.	Menyatakan Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023, yang menyatakan “PKWT dibuat tertulis serta harus menggunakan secara Bahasa Indonesia dan huruf latin”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “PKWT harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.”

⁶ Perlu dicatat bahwa UU No. 6/2023 ini menyebut dirinya sebagai ‘perubahan’, namun setelah ditelusuri, isinya sama dengan UU No. 11/2020. Perubahan yang terjadi hanya bersifat minor, misalnya perubahan huruf kapital pada kata ‘perjanjian kerja’ menjadi ‘Perjanjian Kerja’ dan ‘pekerja’ menjadi ‘Pekerja’. Sementara itu, peraturan pelaksanaan berdasarkan UU No. 11/2020 yang telah diterbitkan tetap berlaku dan tidak mengalami perubahan yang signifikan.

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 (2024)
Pasal 58 1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. 2. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.	Pasal 58 1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. 2. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.	
Pasal 59 1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. 2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. 3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. 4. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. 5. Pengusaha yang bermaksud	Pasal 59 1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. 2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. 3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (21) demi hukum menjadi PKWTT. 4. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah.	

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 (2024)
memperpanjang PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan. 6. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. 7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi PKWTT. 8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.		
Pasal 61 1. Perjanjian kerja berakhir apabila: a. pekerja meninggal dunia; b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja,	Pasal 61 1. Perjanjian kerja berakhir apabila: a- pekerja meninggal dunia; b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; c. selesainya suatu pekerjaan tertentu; d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau	

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 (2024)
peraturan perusahaan, atau PKB yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. 2. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. 3. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja. 4. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja. 5. Dalam hal pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.	PKB yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. 2. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. 3. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja. 4. Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja. 5. Dalam hal pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundangundangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.	
	Pasal 61A 1. Dalam hal PKWT berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja. 2. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja sesuai dengan masa kerja pekerja di perusahaan yang bersangkutan.	

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 (2024)
	3. Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.	

A. Jangka waktu PKWT

Pasal 59 UU Ketenagakerjaan lama No. 13/2003, ayat (4) hingga (6), mengatur jangka waktu PKWT dan perpanjangannya. Ketentuan tersebut kemudian dicabut oleh UU Cipta Kerja dan kini jangka waktu PKWT diatur lebih lanjut oleh Peraturan Pemerintah No. 35/2021. Salah satu aspek penting dari perubahan ini adalah dihapusnya ketentuan jangka waktu PKWT, yang secara langsung menimbulkan ketidakpastian mengenai berapa lama seorang pekerja berstatus PKWT dapat dipekerjakan, sehingga berpotensi menimbulkan hubungan kerja tidak tetap tanpa kepastian.

Sebelumnya, jangka waktu kontrak PKWT ditentukan, yakni tidak boleh lebih dari dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Apabila kontrak akan diperbarui, pemberi kerja harus menunggu paling lambat 30 hari sejak berakhirnya kontrak. Dan menurut UU Ketenagakerjaan, jangka waktu kontrak baru tersebut tidak boleh lebih dari dua tahun dan hanya dapat diperbarui satu kali. UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya menghapus masa kontrak dan hanya mengatur penggunaan PKWT maksimal lima tahun. Masa tunggu juga dihapuskan oleh UU Cipta Kerja, sehingga pemberi kerja dapat segera memperbarui kontrak seorang pekerja setelah masa kontrak sebelumnya berakhir.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168, meskipun menyatakan Pasal 56 ayat (3) di Pasal 81 angka 12 bertentangan dengan UUD kecuali dimaknai, "Waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas tertentu tidak boleh lebih dari paling lama 5 (lima) tahun, termasuk perpanjangannya," pada hakikatnya tidak mengubah apa pun dan periodisasi dalam PKWT tetap dihapuskan.

B. Dasar penggunaan PKWT

Dasar penggunaan PKWT dalam UU No. 13/2003 termaktub di Pasal 59 ayat (1) sebagai berikut: "PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang, menurut jenis dan sifatnya atau kegiatannya, akan selesai dalam jangka waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan satu kali atau sementara; b. pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu yang relatif singkat dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap uji coba atau peninjauan."

Sementara itu, ayat (2) memberikan batasan sebagai berikut: "PKWT tidak dapat dibuat untuk pekerjaan tetap."

► **Tabel 2: Perubahan dan perbandingan pasal 59 UU ketenagakerjaan dengan peraturan pemerintah No. 35/2021**

Pasal 59 UU No. 13/2003	Peraturan Pemerintah No. 35/2021
1. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. 2. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan	Pasal 5 1. PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu: a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk

Pasal 59 UU No. 13/2003	Peraturan Pemerintah No. 35/2021
maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan. 3. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.	tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. 2. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai; atau b. pekerjaan yang sementara sifatnya. 3. Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2)', PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
	Pasal 6 Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.
	Pasal 7 1. Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada: musim atau cuaca atau kondisi tertentu. 2. Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu. 3. Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.
	Pasal 8 1. PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. 2. Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. 3. Masa kerja pekerja dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Pasal 59 UU No. 13/2003	Peraturan Pemerintah No. 35/2021
	Pasal 9 1. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja. 2. Kesepakatan para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat: a. ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai; dan b. lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan. 3. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. 4. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan. 5. Masa kerja pekerja dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.
	Pasal 10 1. PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja berdasarkan kehadiran. 2. PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian. 3. Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. 4. Dalam hal pekerja bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja demi hukum berubah berdasarkan PKWT.

UU Cipta Kerja mengubah ayat (1) huruf b, menambah ayat (1) huruf e, dan mempertahankan ayat (2). Perubahannya adalah sebagai berikut:

"PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang, menurut jenis dan sifat atau kegiatannya, akan selesai dalam jangka waktu tertentu, sebagai berikut: a. pekerjaan satu kali atau sementara; b. pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu relatif singkat; c. pekerjaan musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap uji coba atau penjurangan; atau e. pekerjaan yang, menurut jenis dan sifat atau kegiatannya, tidak bersifat tetap."

Peraturan Pemerintah No. 35/2021 mengatur lebih lanjut jenis PKWT dengan mengelompokkannya menjadi dua kelompok sebagaimana disebutkan di Pasal 4 ayat (1):

"PKWT didasarkan pada: a. jangka waktu tertentu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu."

Selanjutnya, Pasal 5 ayat (1) menjelaskan bahwa PKWT yang didasarkan pada jangka waktu tertentu meliputi: a. pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu yang relatif singkat; b. pekerjaan musiman; atau c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap uji coba atau penjurangan.

Sementara itu, Pasal 5 ayat (2) menjelaskan bahwa PKWT yang didasarkan pada penyelesaian tugas tertentu meliputi: a. pekerjaan satu kali; atau b. pekerjaan sementara.

Apabila sebuah pekerjaan berada di luar kedua kelompok tersebut di atas, Pasal 5 ayat (3) menyebutkan bahwa PKWT dapat diberlakukan untuk pekerjaan tertentu lainnya yang, menurut jenis dan sifat atau kegiatannya, tidak bersifat tetap.

C. Pendaftaran PKWT

Ketentuan mengenai pendaftaran pekerja PKWT diatur di Pasal 13 PKeputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 100/2004 sebagai berikut: "PKWT wajib didaftarkan oleh pemberi kerja pada kantor dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal mempekerjakan pekerja tersebut."

Pasal ini diubah dengan Pasal 14 Peraturan Pemerintah No. 35/2001 sebagai berikut:

1. PKWT wajib didaftarkan oleh pemberi kerja pada kantor dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak tanggal penandatanganan PKWT tersebut.
2. Dalam hal pendaftaran PKWT secara daring belum tersedia, pendaftaran wajib dilakukan secara tertulis oleh pemberi kerja pada kantor dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal penandatanganan PKWT.

D. Uang kompensasi saat berakhirnya PKWT

Sebuah ketentuan baru pada UU Cipta Kerja, khususnya di Pasal 81 angka 17, mengamanatkan pemberi kerja wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang terikat PKWT pada saat berakhirnya perjanjian kerja, baik karena berakhirnya masa perjanjian kerja maupun karena selesainya tugas tertentu. Selanjutnya, Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35/2021 sebagai peraturan turunan UU Cipta Kerja, mengatur cara pemberi kerja memenuhi kewajibannya untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

Uang kompensasi yang diberikan disesuaikan dengan lama masa kerja pekerja di perusahaan dan diberikan pada saat berakhirnya PKWT, dengan ketentuan pekerja telah memiliki masa kerja paling sedikit satu bulan secara terus-menerus. Berdasarkan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35/2021, besaran uang kompensasi dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT. Untuk PKWT 12 bulan berturut-turut, uang kompensasinya sebesar satu bulan upah; untuk PKWT 1 bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 bulan, uang kompensasinya dihitung secara proporsional berdasarkan masa kerja. Upah yang dijadikan sebagai dasar perhitungan kompensasi terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Berikut ini kutipan langsung dari pasal-pasal yang mengatur tentang uang kompensasi PKWT.

Pasal 61A

1. Dalam hal PKWT berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja.
2. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja sesuai dengan masa kerja pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Selanjutnya, Peraturan Pemerintah No. 35/2021 mengatur secara rinci mengenai perhitungan uang kompensasi sebagai berikut:

Pasal 15

1. Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
2. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
3. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
4. Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan, dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

Sementara itu, Pasal 16 dan Pasal 17 mengatur rumus perhitungan besaran uang kompensasi berdasarkan masa kerja pekerja, dengan maksimal satu bulan upah (upah pokok dan tunjangan tetap) secara prorata dalam satu tahun.⁷

E. Perubahan ketentuan terkait pekerja alih daya

Sebelumnya, di dalam UU Ketenagakerjaan yang lama, ketentuan penggunaan pekerja alih daya diatur di Pasal 65, dan Pasal 66 (beserta penjelasannya) membatasi pekerja alih daya hanya pada lima kegiatan di luar kegiatan inti usaha. Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja mencabut Pasal 65, artinya tidak ada lagi ketentuan atau pembatasan penggunaan alih daya dalam menjalankan kegiatan usaha baik inti maupun non inti.

Angka 20 UU Cipta Kerja mengubah Pasal 66 sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik PKWT maupun PKWTT.
2. Pelindungan pekerja, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.
3. Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PKWT tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi Pekerja apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
4. Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat.
5. Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.

⁷ Formula yang lebih rinci dapat ditemukan di sini: https://betterwork.org/wp-content/uploads/legal_update_ENG-Web-FINAL-1.pdf

6. Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam peraturan pemerintah.

Satu tambahan baru melalui perubahan ini, khususnya pada ayat (3), mensyaratkan perusahaan alih daya yang mempekerjakan tenaga kerja berdasarkan PKWT harus memiliki perjanjian pengalihan perlindungan hak pekerja kepada perusahaan alih daya yang baru, sepanjang pekerja tersebut melaksanakan pekerjaan yang sama.

Pasal 64 ayat (1) kembali mengatur pembatasan alih daya dengan menambahkan “sebagian pelaksanaan pekerjaannya” melalui perjanjian alih daya tertulis. Ayat (2) pasal yang sama memberikan kewenangan kepada Pemerintah untuk mengatur lebih lanjut tentang istilah “sebagian pelaksanaan pekerjaannya.”

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 menyebutkan Pasal 64 ayat (2) pada Pasal 81 angka 18 UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 kecuali dimaknai “Menteri Ketenagakerjaan menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang disepakati dalam perjanjian alih daya tertulis.” Kami masih harus menunggu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan untuk melihat aturan pastinya.

Sejak diundangkannya UU No. 6/2024 tentang Cipta Kerja, pemerintah belum merevisi Peraturan Pemerintah No. 35/2021 tentang PKWT, Alih Daya, Jam Kerja dan Waktu Istirahat, serta PHK. Akibatnya, peraturan terkait alih daya masih belum jelas. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menguatkan dan memastikan pemerintah segera menetapkan batas jenis dan jumlah pekerjaan alih daya yang diizinkan.

► **Tabel 3: Perubahan ketentuan terkait pekerja alih daya**

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020	UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
Pasal 64 Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.	Dihapus	Diubah Pasal 64 1. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis. 2. Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1). 3. Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	Menyatakan Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023, yang menyatakan, “Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, “Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya.”

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020	UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
Pasal 65 1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. 2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. tidak menghambat proses produksi secara langsung. 3. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum. 4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurangkurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku. 5. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. 6. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara	Dihapus	Dihapus	

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020	UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya. 7. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas PKWTT atau PKWT apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59. 8. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. 9. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).			
Pasal 66 1. Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. 2. Penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut: a. adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja; b. perjanjian kerja	Pasal 66 revisi 1. Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan Pekerja yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik PKWT maupun PKWTT. 2. Pelindungan pekerja, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya. 3. Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PKWT tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi Pekerja apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.		

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020	UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau PKWTT yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak; c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja; dan d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini. 3. Penyedia jasa pekerja merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. 4. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan.	4. Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. 5. Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. 6. Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam peraturan pemerintah.		

E Perubahan ketentuan terkait PHK dan uang kompensasi

Perubahan penting juga dilakukan melalui UU Cipta Kerja terkait pasal-pasal UU Ketenagakerjaan yang mengatur PHK dan uang kompensasi. Salah satu perubahan paling penting adalah terkait penyederhanaan proses PHK. Perubahan signifikan terdapat pada perubahan Pasal 151 ayat (2) dan (3), di mana sebelumnya terdapat kewajiban bagi pemberi kerja untuk merundingkan keinginannya melakukan PHK dengan serikat pekerja atau pekerja itu sendiri apabila pekerja tersebut bukan anggota serikat pekerja.

UU Cipta Kerja mengubah istilah “perundingan” menjadi “pemberitahuan” saja. Apabila pemberitahuan ditolak, maka pengusaha melakukan perundingan bipartit. Sementara itu, Pasal 151 ayat (4) UU Cipta Kerja menyebutkan apabila perundingan bipartit juga menemui jalan buntu, langkah selanjutnya adalah melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Artinya, keterlibatan serikat pekerja

dalam merundingkan keinginan pengusaha untuk melakukan PHK tidak lagi diperlukan.

Selanjutnya, UU Cipta Kerja juga mencabut Pasal 152 UU Ketenagakerjaan yang secara tegas mengatur bahwa PHK hanya dapat dilakukan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila keinginan untuk melakukan PHK tersebut telah dirundingkan tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. UU Cipta Kerja juga mencabut Pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa PHK yang dilakukan tanpa adanya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah batal demi hukum.

Penting untuk diketahui bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 mengembalikan ketentuan-ketentuan UU Ketenagakerjaan terkait hal tersebut, sehingga mengembalikan keharusan dilakukannya perundingan dan pelibatan serikat pekerja apabila terdapat keinginan perusahaan untuk melakukan PHK.

► **Tabel 4: Perubahan ketentuan terkait PHK dan uang kompensasi**

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
Pasal 151 1. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. 2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja. 3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Pasal 151 1. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. 2. Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja dan/atau serikat pekerja. 3. Dalam hal pekerja telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. 4. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Menyatakan frasa “wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat pekerja”, dalam Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat pekerja.” Menyatakan frasa “PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial” dalam Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap.”

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
	Pasal 151A Satu pasal baru, Pasal 151A, disisipkan di antara Pasal 151 dan Pasal 152. Pasal 151A Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal: - pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri; - pekerja dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan PKWT; - pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB; atau - pekerja meninggal dunia.	
Pasal 152 - Permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. - Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2). - Penetapan atas permohonan PHK hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundangkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.	Dihapus.	

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
Pasal 153 1. Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan: a. pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; b. pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; c. pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d. pekerja menikah; e. pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f. pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB; g. pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB; h. pekerja yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; j. pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang	Diubah. Pasal 153 1. Pengusaha dilarang melakukan PHK kepada pekerja dengan alasan: a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d. menikah; e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan; g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB; h. mengadakan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan j. 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. 2. PHK yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.	

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. 2. PHK yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.		
Pasal 154 Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal: a. pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya; b. pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/ intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan PKWT untuk pertama kali; c. pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, PKB, atau peraturan perundang-undangan; atau d. pekerja meninggal dunia.	Dihapus	
	Antara Pasal 154 dan Pasal 155, disisipkan satu pasal, yaitu Pasal 154A (lihat di bawah).	
Pasal 155 1. PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. 2. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha	Dihapus	

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. 3. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib		
Pasal 156 1. Dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. 2. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut: a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah; c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah; d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah; e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah; f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah; g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah. h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; i. masa kerja 8	Pasal 156 perubahan 1. Dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. 2. Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah; c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah; d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah; e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah; f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah; g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah; h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah. 3. Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: a. masa kerja	Frasa “diberikan dengan ketentuan sebagai berikut” dalam Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “paling sedikit.”⁸

8 Ini memberikan peluang bagi besaran pesangon yang melebihi ketentuan UU, dan dapat menjadi bahan negosiasi serta sengketa antara pengusaha dan pekerja

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
(delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah. 3. Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut: a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah; b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah; c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah; d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah; e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah; f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah; g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah. 4. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja; c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 persen (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi	3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah; b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah; c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah; d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah; e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah; f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah; g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah. 4. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja; c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB. 5. Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
syarat; d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB. 5. Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).		
Pasal 157 1. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas: a. upah pokok; b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja. 2. Dalam hal penghasilan pekerja dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari. 3. Dalam hal upah pekerja dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.	Pasal 157 perubahan 1. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas: a. upah pokok; dan b. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya. 2. Dalam hal penghasilan pekerja dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan upah sehari. 3. Dalam hal upah pekerja dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir. 4. Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan.	

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
4. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.		
Pasal 158 dan 159 dihapus oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 12 (2003)		
Pasal 160 1. Dalam hal pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut: a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25 persen (dua puluh lima perseratus) dari upah; b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35 persen (tiga puluh lima perseratus) dari upah; c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45 persen (empat puluh lima perseratus) dari upah; d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50 persen (lima puluh perseratus) dari upah. 2. Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib. 3. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana	Pasal 160 perubahan 1. Dalam hal pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut: a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25 persen (dua puluh lima persen) dari upah; b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35 persen (tiga puluh lima persen) dari upah; c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45 persen (empat puluh lima persen) dari upah; d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50 persen (lima puluh persen) dari upah. 2. Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib. 3. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1). 4. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja	

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). 4. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja kembali. 5. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja yang bersangkutan. 6. PHK sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. 7. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja yang mengalami PHK sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).	dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja kembali. 5. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja yang bersangkutan.	

Terkait uang kompensasi PHK, UU Cipta Kerja menghapus sebagian besar pasal tentang PHK dalam UU No. 13/2003, khususnya Pasal 161-172, dan kemudian merangkum isi pasal-pasal tersebut menjadi Pasal 154A yang menguraikan alasan PHK. Ketentuan ini kemudian dimasukkan ke dalam peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja, yaitu Peraturan Pemerintah No. 35/2021, Pasal 36.

► **Tabel 5: Perubahan Ketentuan PHK**

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023
161-172 dihapus	Pasal 154A perubahan - PHK dapat terjadi karena alasan: a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja; b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian; c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun; d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (<i>force majeure</i>); e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang; f. perusahaan pailit; g. adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: - menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja; - membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; - tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu; - tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja; - memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau - memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja; h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja dan pengusaha memutuskan untuk melakukan PHK; i. pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat: - mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; - tidak terikat dalam ikatan dinas; dan - tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri; j. pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis; k. pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB; l. pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana; m. pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan; n. pekerja memasuki usia pensiun; atau o. pekerja meninggal dunia.

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023
161-172 dihapus	2. Selain alasan PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan PHK lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1). 3. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara PHK diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Sementara itu, perubahan lain yang sangat signifikan adalah terkait besaran uang kompensasi. Secara umum, UU No. 11/2020 menurunkan besaran uang kompensasi sebagaimana diatur dalam UU No. 13/2003. BWI telah melakukan perbandingan rinci besaran uang kompensasi antara kedua UU tersebut dan peraturan pelaksanaannya berdasarkan alasan PHK. Sebagai contoh, perbandingan besaran ganti rugi tersebut dirangkum di Tabel 6 di bawah ini.

► **Tabel 6: Perbandingan besaran ganti rugi PHK berdasarkan alasan PHK** (lebih rinci dapat dilihat di panduan BWI⁹)

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020
Alasan PHK: Efisiensi	
2 kali uang pesangon 2 kali uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak Uang pisah	Efisiensi akibat perusahaan merugi 0,5 kali uang pesangon 1 kali uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak Uang pisah
	Efisiensi untuk mencegah kerugian 1 kali uang pesangon 1 kali uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak Uang pisah
Alasan PHK: Putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial	
Atas permohonan pekerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial: 2 kali uang pesangon 1 kali uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak	Putusan menyatakan bahwa pemberi kerja terbukti melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud di Pasal 36 huruf g: 1 kali uang pesangon 1 kali uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak
	Putusan menyatakan bahwa pemberi kerja tidak terbukti melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud di Pasal 36 huruf g: Uang penggantian hak Uang pisah

9 BWI's Legal Update on the Job Creation Law Number 11 of 2020, May 2021 Edition https://betterwork.org/wp-content/uploads/legal_update_ENG-Web-FINAL-1.pdf

Berkenaan dengan besaran uang kompensasi dalam hal PHK karena pekerja mengundurkan diri, sakit berkepanjangan, atau mengalami disabilitas akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melaksanakan tugasnya setelah melampaui batas waktu 12 bulan, serta dalam hal pekerja meninggal dunia, besarnya tetap tidak mengalami perubahan.

Perubahan ketentuan mengenai uang kompensasi berdampak langsung kepada pekerja, termasuk pekerja di sektor garmen. Salah satu dampak besar adalah besaran uang kompensasi yang diterima ketika terjadi PHK menjadi lebih kecil dari besaran yang sebelumnya ditetapkan di dalam UUK.

F. Perubahan ketentuan penetapan upah

UU No. 11/2020 dan peraturan pelaksanaannya, Peraturan Pemerintah No. 36/2021 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 51/2023, telah membuat perubahan yang signifikan dan menambahkan pasal-pasal baru pada ketentuan tentang pengupahan di UU No. 13/2003, khususnya Bab X yang terdiri dari Pasal 88-98. Perubahan penting tersebut antara lain pemberian formula perhitungan upah minimum, yang mewajibkan Gubernur untuk menetapkan upah minimum, penghapusan upah minimum sektoral, penerapan upah satuan hasil dan upah berdasar waktu, kewajiban pemberi kerja di tingkat perusahaan untuk membuat struktur skala upah bagi pekerja yang telah bekerja lebih dari satu tahun, dan pengecualian bagi usaha mikro dan kecil dari ketentuan pemberian upah minimum, dengan mengembalikannya kepada kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja.

Dalam konteks ini, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 melakukan koreksi sebagian terhadap ketentuan UU Cipta Kerja dan mengubah Pasal 88 ayat (1) di Pasal 81 angka 27 dengan menekankan bahwa hak pekerja atas “penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” meliputi “penghasilan yang memenuhi penghidupan yaitu besaran penerimaan atau penghasilan pekerja dari pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja tersebut dan keluarganya secara wajar, meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.”

Mahkamah Konstitusi, terkait Pasal 88 ayat (2) di Pasal 81 angka 27, menegaskan kembali makna “upah layak” yang lebih luas dengan mengaitkannya dengan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, yang meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, dan lain-lain. Ketentuan ini cukup progresif dibandingkan dengan negara-negara Asia lainnya dan menjadi dasar advokasi upah layak oleh organisasi-organisasi seperti Asia Floor Wage Alliance.

Mahkamah juga menekankan keterlibatan dan revitalisasi Dewan Pengupahan Daerah, yang selama ini tidak aktif secara kelembagaan namun fungsinya dilemahkan oleh formula kenaikan upah minimum tahunan yang ditetapkan oleh peraturan. Dewan Pengupahan adalah lembaga tripartit yang beranggotakan unsur pemerintah daerah, serikat pekerja, dan organisasi pengusaha. Dewan ini berperan dalam merumuskan kebijakan pengupahan, terutama dengan melakukan survei kebutuhan hidup layak pekerja untuk menetapkan nilai upah minimum tahunan, yang kemudian direkomendasikan kepada kepala daerah. Selain itu, Mahkamah Konstitusi melakukan koreksi terhadap Pasal 88C di Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja, sekaligus menghidupkan kembali ketentuan upah minimum sektoral yang sebelumnya telah dihapus.

Putusan Mahkamah Konstitusi ini memberikan peluang bagi serikat pekerja untuk kembali berperan aktif dalam penetapan upah minimum di daerahnya. Jika dikelola dengan baik, maka dapat memperkecil kesenjangan upah antara daerah yang upah minimumnya sudah tinggi dengan daerah yang upah minimumnya rendah. Sebaliknya, jika tidak dikelola dengan baik, maka dapat memperlebar kesenjangan tersebut. Dialog sosial yang efektif baik di tingkat nasional maupun daerah diperlukan untuk memitigasi risiko yang dapat merugikan semua pihak yang terlibat.

► **Tabel 7: Perubahan ketentuan penetapan upah**

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
Pasal 88 1. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. 2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. 3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi: a. upah minimum; b. upah kerja lembur; c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. upah untuk pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan. 4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.	Pasal 88 perubahan 1. Setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. 2. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. 3. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: a. upah minimum; b. struktur dan skala upah; c. upah kerja lembur; d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; e. bentuk dan cara pembayaran upah; f hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan g upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. 4. Ketentuan iebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.	“Menyatakan Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023, yang menyatakan “Setiap Pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua”; Menyatakan Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023, yang menyatakan, “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, “dengan melibatkan dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat untuk penetapan kebijakan pengupahan”; Menyatakan frasa “struktur dan skala upah” dalam Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
		tidak dimaknai “struktur dan skala upah yang proporsional.”
	Antara Pasal 88 dan Pasal 89, disisipkan 5 (lima) pasal oleh UU No. 11/2020, yaitu Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan, UU No. 6/2023 menyisipkan 6 (enam) pasal dengan menambahkan Pasal 88F	
	Pasal 88A 1. Hak pekerja atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. 2. Setiap pekerja berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. 3. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan. 4. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. 5. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. 6. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja. 7. Pekerja yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.	

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
	8. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja dalam pembayaran upah.	
	Pasal 88B 1. Upah ditetapkan berdasarkan: a. satuan waktu; dan/atau b. satuan hasil. 2. Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	
	Pasal 88C Pasal 88C (2) - (6) yang disisipkan oleh UU No. 6/2023 menggantikan Pasal 88C (3) - (6) yang disisipkan oleh UU No. 11/2020. ¹⁰ 1. Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi. 2. Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota. 3. Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi. 4. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan. 5. Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari Lembaga yang berwenang di bidang statistik.	Menyatakan Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “termasuk gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota”

¹⁰ Pasal 88C ayat (2) sampai dengan (6) UU No. 11/2020:

(2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

(4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.

(5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi

(6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
	6. Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki upah minimum dan akan menetapkan upah minimum, penetapan upah minimum harus memenuhi syarat tertentu. 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.	
	Pasal 88D Pasal 88D ayat (2) UU No. 6/2023 merevisi Pasal 88D ayat 2 UU No. 11/2020 ¹¹ 1. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula penghitungan upah minimum. 2. Formula penghitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. 3. Ketentuan lebih lanjut mengenai formula penghitungan upah minimum diatur dalam peraturan pemerintah.	
	Pasal 88E 1. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. 2. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.	
	Pasal 88F Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum	Menyatakan frasa “dalam keadaan tertentu” dalam Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023 bertentangan dengan

¹¹ Pasal 88D ayat (2) UU No. 11/2020

Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
	yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2). Penjelasan (UU 6/2023) Pasal 88F Yang dimaksud dengan “keadaan tertentu” mencakup antara lain bencana yang ditetapkan oleh Presiden, kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional seperti bencana non-alam pandemi.	Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Yang dimaksud dengan “dalam keadaan tertentu” mencakup antara lain bencana alam atau non-alam, termasuk kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”
Pasal 89 1. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas: a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. 2. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. 3. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. 4. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.	Dihapus	
Pasal 90 1. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. 2. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana	Dihapus	

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan. 3. Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.		
	Antara Pasal 90 dan Pasal 91, disisipkan dua pasal, yaitu Pasal 90A dan Pasal 90B.	
	Pasal 90A Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja di perusahaan.	Menyatakan Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023, yang menyatakan “Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja di Perusahaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja di perusahaan.” ¹²
	Pasal 90B 1. Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil. 2. Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja di perusahaan. 3. Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. 4. Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi usaha mikro dan kecil diatur dalam peraturan pemerintah.	

12 Dari yang sebelumnya perundingan dan kesepakatan perdata antara pengusaha dan pekerja secara individual, di sini MK mendorong adanya perjanjian bersama yang melibatkan serikat pekerja. Ini penting untuk memberikan daya tawar yang lebih kuat bagi pekerja secara individual dan meningkatkan relevansi serikat pekerja yang sebelumnya telah dilemahkan oleh UU Cipta Kerja.

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
Pasal 91 1. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 2. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Dihapus.	
Pasal 92 1. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. 2. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. 3. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.	Pasal 92 ayat (2) UU No. 11/2020 revisi ¹³ 1. Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. 2. Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah bagi pekerja yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih. 3. Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam peraturan pemerintah.	Menyatakan Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023, yang menyatakan, "Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas", bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi." ¹⁴
	Antara Pasal 92 dan Pasal 93, disisipkan satu pasal, yaitu Pasal 92A.	

¹³ Pasal 92 ayat (2) UU No. 11/2020

(2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah

¹⁴ Pasal 81 angka 33 UU No. 6/2023 yang mengubah Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa penetapan struktur dan skala upah wajib dilakukan oleh pengusaha dengan mempertimbangkan kemampuan dan produktivitas perusahaan. Sebagian pihak berpendapat bahwa struktur dan skala upah yang proporsional harus dicapai melalui perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja. Keadaan ini mendorong serikat pekerja untuk berperan aktif, khususnya dalam perundingan di tingkat perusahaan.

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
	Pasal 92A Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.	
Pasal 93 1. Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. 2. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: a. pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; b. pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; c. pekerja tidak masuk bekerja karena pekerja menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia; d. pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara; e. pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; f. pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; g. pekerja melaksanakan hak istirahat; h. pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha; dan i. pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.	Tidak berubah.	

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
3. Upah yang dibayarkan kepada pekerja yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut: a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 persen (seratus perseratus) dari upah; b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 persen (tujuh puluh lima perseratus) dari upah; c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 persen (lima puluh perseratus) dari upah; dan d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25 persen (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum PHK dilakukan oleh pengusaha. 4. Upah yang dibayarkan kepada pekerja yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut: a. pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari; b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari. 5. Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.		

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
Pasal 94 Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 persen (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.	Pasal 94 revisi Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75 persen (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.	
Pasal 95 1. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja secara sengaja maupun tidak dapat dikenakan denda. 2. Pengusaha yang secara sengaja maupun tidak mengakibatkan keterlambatan dalam pembayaran upah menjadi subjek denda berdasarkan persentase tertentu dari jumlah upah pekerja. 3. Pemerintah mengatur beban denda bagi pengusaha atau pekerja dalam pembayaran upah. 4. Saat perusahaan menyatakan bangkrut atau dilikuidasi berdasarkan peraturan yang berlaku, upah atau hak dari pekerja harus menjadi prioritas pembayaran,	Pasal 95 revisi 1. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. 2. Upah pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur. 3. Hak lainnya dari pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.	Menyatakan Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023, yang menyatakan, "Hak lainnya dari pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan", bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "Hak lainnya dari pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur termasuk kreditur preferen kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan."
Pasal 96 Tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.	Dihapus	
Pasal 97 Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan	Dihapus	

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 (2024)
pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.		
Pasal 98 1. Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. 2. Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja, perguruan tinggi, dan pakar. 3. Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota. 4. Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.	Pasal 98 revisi 1. Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan. 2. Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja, pakar, dan akademisi. 3. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.	Menyatakan Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023, yang menyatakan, “Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif.”

G. Penambahan ketentuan baru terkait jaminan kehilangan pekerjaan

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan salah satu manfaat jaminan sosial yang ditambahkan oleh UU Cipta Kerja, di mana Pasal 82 angka 1 mengubah Pasal 18 UU SJSN dengan menambahkan JKP. Sebagaimana diatur di Pasal 82 angka 2 ayat 1, disebutkan bahwa: "Pekerja yang mengalami PHK berhak memperoleh jaminan kehilangan pekerjaan."

Menurut Pasal 18 Peraturan Pemerintah No. 37/2021, terdapat tiga bentuk manfaat JKP, yaitu: 1. uang tunai, diberikan setiap bulan paling lama enam bulan¹⁵; 2. akses ke informasi pasar kerja; dan 3. pelatihan kerja. Dasar penghitungan besaran manfaat uang tunai adalah upah bulanan terakhir pekerja yang dilaporkan oleh pemberi kerja, dengan batas maksimal Rp 5 juta¹⁶.

Untuk menjadi peserta JKP, terdapat persyaratan yang lebih banyak dan berlapis dibandingkan dengan program BPJS Ketenagakerjaan lainnya. Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 37/2021 mengatur persyaratan kepesertaan sebagai berikut:

1. Peserta terdiri atas: a. pekerja yang telah diikutsertakan oleh pengusaha dalam program jaminan sosial; dan b. pekerja yang baru didaftarkan oleh pengusaha dalam program jaminan sosial.
2. Peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan: a. warga negara Indonesia; b. belum mencapai usia 54 (lima puluh empat) tahun pada saat mendaftar; dan c. mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha.
3. Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) juga harus memenuhi ketentuan: a. pekerja yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah, diikutsertakan pada program JKN, JKK, JHT, JP, dan JKM; dan b. pekerja yang bekerja pada usaha mikro dan usaha kecil, diikutsertakan sekurang-kurangnya pada program JKN, JKK, JHT, dan JKM.
4. Peserta program JKN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan pekerja penerima Upah pada badan usaha.

Persyaratan berlapis ini dikarenakan sumber iuran JKP yang besarnya 0,46 persen per bulan berasal dari gabungan iuran pemerintah dan rekomposisi iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), sebagaimana ditekankan di Pasal 11 ayat (4): "Iuran yang dibayarkan oleh Pemerintah Pusat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sebesar 0,22 persen (nol koma dua puluh dua persen) dari Upah sebulan." Lebih lanjut, Pasal 11 ayat (5) juga mengatur bahwa sumber pendanaan JKP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah rekomposisi iuran program JKK dan JKM, dengan iuran JKK direkomposisi sebesar 0,14 persen (nol koma empat belas persen) dari upah sebulan, dan iuran JKM direkomposisi sebesar 0,10 persen (nol koma sepuluh persen) dari upah sebulan.

Persyaratan tambahan bagi pekerja untuk memperoleh manfaat JKP adalah membuktikan telah terjadi PHK, sebagaimana yang tercantum di Pasal 20 ayat (1) dan (3) Peraturan Pemerintah No. 37/2021:

1. Manfaat JKP bagi Peserta yang mengalami PHK dikecualikan untuk alasan PHK karena: a. mengundurkan diri; b. cacat total tetap; c. pensiun; atau d. meninggal dunia.
2. PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan: a. bukti diterimanya PHK oleh pekerja dan tanda terima laporan PHK dari dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota; b. perjanjian bersama yang telah didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial dan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama; atau c. petikan atau putusan pengadilan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pasal 19 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 37/2021 menyatakan: "Manfaat JKP diberikan kepada Peserta yang mengalami PHK baik untuk hubungan kerja berdasarkan PKWTT maupun PKWT." Selanjutnya, Pasal 20 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 37/2021 mengatur PHK bagi pekerja dengan PKWT sebagai

¹⁵ (45 persen x upah x 3 bulan) + (25 persen x upah x 3 bulan)

¹⁶ Pasal 11 (7) Peraturan Pemerintah No. 37/2021

berikut: “Manfaat JKP bagi Peserta yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT diberikan apabila PHK oleh Pengusaha dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT.”

Jika Anda hanya menilik kedua pasal tersebut, terlihat ada jaminan bagi pekerja PKWT untuk bisa mendapatkan JKP. Tetapi, ternyata Pasal 19 ayat (3) memberikan ketentuan lain sebagai berikut: “Manfaat JKP dapat diajukan setelah Peserta memiliki masa iur paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadi PHK atau pengakhiran hubungan kerja”. Dalam praktiknya, sejak pandemi Covid dan pasca berlakunya UU Cipta Kerja, banyak pekerja tidak tetap di sektor garmen memiliki kontrak kerja kurang dari 6 bulan. Apabila terjadi PHK, ketentuan terkait masa iur minimal tersebut dapat menyebabkan pekerja tidak tetap yang kontraknya terus diperpanjang dengan masa kurang dari 6 bulan tidak dapat memperoleh JKP.

Isu lain yang dapat merugikan pekerja PKWT adalah ketika kontraknya berakhir, pengertian PHK sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini tidak berlaku bagi mereka. Akibatnya, pekerja yang kontraknya terus-menerus diperbarui berdasarkan PKWT tidak akan pernah mendapatkan manfaat JKP meskipun mereka adalah peserta JKP.

H. Perubahan ketentuan mengenai jam kerja dan lembur

Tidak ada perubahan pada ketentuan mengenai jumlah jam kerja, tetapi Pasal 81 angka 21 UU Cipta Kerja mengubah Pasal 77 UU Ketenagakerjaan dengan menambahkan ayat 4, yang mengamanatkan agar pelaksanaan jam kerja diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau PKB. Pasal 77 juga diubah dengan ayat 5, yang mengamanatkan penerbitan Peraturan Pemerintah, alih-alih Keputusan Menteri, untuk mengatur lebih lanjut mengenai jam kerja bagi sektor usaha atau jenis pekerjaan tertentu. Ini diatur di Pasal 23 Peraturan Pemerintah No. 35/2021, yang memberikan fleksibilitas bagi sektor tertentu untuk melaksanakan jam kerja yang lebih singkat atau lebih lama dari waktu kerja yang ditetapkan.

Ringkasnya, perubahan ketentuan jam kerja adalah:

1. Tidak ada perubahan jumlah jam kerja: Jumlah total jam kerja tetap sama.
2. Penambahan Ayat 4 pada Pasal 77: Mengamanatkan agar pelaksanaan jam kerja diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau PKB.
3. Penambahan Ayat 5 pada Pasal 77: Mengamanatkan penerbitan Peraturan Pemerintah, alih-alih Keputusan Menteri, untuk mengatur lebih lanjut jam kerja bagi sektor usaha atau jenis pekerjaan tertentu.
4. Fleksibilitas untuk sektor tertentu: Pasal 23 Peraturan Pemerintah No. 35/2021 memberikan fleksibilitas bagi sektor tertentu untuk melaksanakan jam kerja yang lebih singkat atau lebih panjang dari jam kerja yang ditetapkan.

Sampai saat ini, belum ada peraturan turunan yang mengatur sektor atau pekerjaan tertentu yang dapat menerapkan fleksibilitas waktu kerja, sebagaimana dimaksud di Pasal 23 Peraturan Pemerintah No. 35/2021.

► **Tabel 8: Perubahan peraturan jam kerja**

UU No. 13/2003	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Peraturan Pemerintah No. 35/2021
Pasal 77 a. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. b. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: • 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau • 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. c. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. d. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.	Pasal 77 perubahan 1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. 2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. 3. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. 4. Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB. 5. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	Article 23 Pasal 23 a. Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2). b. Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik: a. penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu; b. waktu kerja fleksibel; atau c. pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja. c. Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Sementara itu, batas waktu kerja lembur bagi pekerja direvisi sebagai berikut: “Apabila pengusaha mengharuskan pekerja bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan di Pasal 77 perubahan, maka pekerjaan tersebut dianggap sebagai kerja lembur.” Pada awalnya, Pasal 78(b) UU No. 13/2003 membatasi kerja lembur maksimal 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu. Ketentuan ini diubah menjadi maksimal 4 jam sehari dan 18 jam seminggu. Kerja lembur yang dimaksud di pasal ini tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu libur mingguan dan/atau hari libur resmi (Pasal 26 Peraturan Pemerintah No. 35/2021).

Di sektor garmen, pemberi kerja sering kali mengandalkan batas waktu kerja lembur yang diperbolehkan oleh UU. Salah satu alasan utama pekerja harus bekerja lembur adalah ketergantungan industri garmen Indonesia yang berorientasi ekspor terhadap bahan baku impor. Penambahan batas waktu kerja lembur yang diperbolehkan oleh UU ini memberikan jaminan tambahan bagi pemberi kerja untuk melakukan perencanaan produksi saat mengalami kendala terkait bahan baku impor.

► **Tabel 9: Perubahan peraturan lembur**

UU No. 13/2002	UU No. 11/2020 terhubung dengan UU No. 6/2023	Peraturan Pemerintah No. 35/2021
Pasal 78 a. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: 1. Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan; dan 2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. b. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. c. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. d. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.	Pasal 78 revisi (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: 1. Ada persetujuan Pekerja yang bersangkutan; dan 2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.	Pasal 26 1. Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. 2. Ketentuan Waktu Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.

► III. Analisis mengenai Perubahan Signifikan yang Dibuat oleh UU Cipta Kerja

UU Cipta Kerja mengantarkan gelombang perubahan signifikan terhadap UU Ketenagakerjaan, khususnya fokus pada PKWT. Perubahan-perubahan tersebut, yang dirinci di Pasal 56-61, menandai perubahan penting dalam cara pengelolaan kontrak kerja di Indonesia. Yang menjadi fokus utama perubahan tersebut adalah jangka waktu PKWT. UU ini kini secara jelas menentukan jangka waktu maksimal yang diizinkan untuk PKWT, yang memberikan kerangka yang transparan bagi pemberi kerja dan pekerja. Kejelasan ini membantu mencegah penyalahgunaan kontrak semacam itu dan memastikan pekerja tidak terus-menerus berada dalam status pekerjaan sementara.

Yang sama pentingnya adalah dasar untuk penggunaan dan pendaftaran PKWT. Perubahan tersebut menetapkan persyaratan kontrak ini dapat digunakan dan mengamanatkan pendaftarannya. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan transparansi dan memastikan bahwa semua perjanjian kerja mematuhi standar hukum, yang melindungi pekerja dari potensi eksploitasi.

Salah satu perubahan yang paling berpihak pada pekerja adalah ketentuan kompensasi saat PHK. UU tersebut kini mewajibkan pekerja menerima uang kompensasi saat PKWTnya berakhir. Ketentuan ini menawarkan jaring pengaman finansial, yang mengakui kontribusi pekerja, dan memberi mereka jaminan saat mereka beralih ke peluang baru.

Di luar ranah PKWT, UU Cipta Kerja membuat beberapa perubahan penting lainnya. Reformulasi tenaga kerja alih daya merupakan perubahan yang penting. Pedoman baru tersebut memastikan bahwa tenaga kerja alih daya digunakan secara adil dan bahwa para pekerja tersebut mendapat perlakuan dan perlindungan yang sesuai. UU tersebut juga mengatur PHK dan uang kompensasi. Ketentuan rinci kini menguraikan proses dan besaran uang kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja yang diberhentikan. Ini memastikan bahwa pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan diperlakukan secara adil dan mendapat dukungan yang mereka perlukan.

Dalam hal penetapan upah, perubahan tersebut membawa perspektif baru. Upah kini ditetapkan tidak hanya berdasarkan kondisi perekonomian daerah tetapi juga mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan sistem pengupahan yang lebih adil dan fleksibel yang lebih mencerminkan kontribusi pekerja. Selain itu, satu penambahan yang signifikan adalah pengenalan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Manfaat baru ini memberikan dukungan keuangan dan akses ke program pelatihan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. JKP merupakan langkah maju yang besar dalam meningkatkan jaminan sosial dan mendukung pekerja selama masa menganggur.

Terakhir, UU tersebut mencakup ketentuan baru mengenai jam kerja dan lembur. Perubahan tersebut menawarkan lebih banyak fleksibilitas dan pedoman yang jelas, yang mendorong keseimbangan kerja dan hidup yang lebih sehat bagi pekerja. Ringkasnya, UU Cipta Kerja membawa perubahan komprehensif terhadap UU Ketenagakerjaan, dengan fokus pada berbagai aspek peraturan ketenagakerjaan. Perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan transparansi, melindungi hak-hak pekerja, dan menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih fleksibel dan adil di Indonesia. Dengan menangani jangka waktu dan pendaftaran PKWT, penggunaan pekerja alih daya, PHK, penetapan upah, jaminan kehilangan pekerjaan, dan jam kerja, UU tersebut berupaya untuk memupuk tenaga kerja yang lebih tangguh dan adil.

Pembahasan berikut merinci ketentuan-ketentuan baru dibandingkan dengan peraturan sebelumnya.

A. PKWT dan peningkatan fleksibilitas ketenagakerjaan

Perubahan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan di bawah UU Cipta Kerja memiliki beberapa implikasi bagi hak-hak pekerja di Indonesia. Pertama dan terutama, perubahan tersebut secara signifikan meningkatkan fleksibilitas ketenagakerjaan, yang memungkinkan pemberi kerja untuk mendasarkan perjanjian kerja pada tugas atau jangka waktu tertentu dan memungkinkan pekerja untuk terlibat dalam beragam kesempatan kerja. Ini sangat terlihat dari penghapusan periodisasi PKWT, yang sebelumnya memungkinkan kontrak satu tahun yang dapat diperpanjang selama dua tahun, kini diperpanjang langsung menjadi lima tahun. Di atas kertas, fleksibilitas ini dapat menguntungkan pekerja yang mencari pekerjaan jangka pendek atau berbasis proyek, memungkinkan mereka untuk mendapatkan pengalaman dan keterampilan di berbagai bidang.

Namun, terdapat risiko bahwa pemberi kerja dapat menyalahgunakan kontrak waktu tertentu untuk menghindari pemberian manfaat yang terkait dengan pekerjaan tetap, misalnya jaminan kerja, pesangon, dan hak-hak lainnya. Oleh karena itu, pekerja perlu menyadari hak-hak mereka dan memastikan bahwa kontrak mereka adil dan sesuai dengan undang-undang. Perubahan terkait dasar penggunaan PKWT yang dibuat oleh UU Cipta Kerja membuka penafsiran yang lebih luas terkait penggunaan PKWT. Ini terutama berlaku pada sektor-sektor seperti garmen, di mana pesanan produksi tidak dapat diprediksi. Pemberi kerja sering menafsirkan bahwa perusahaan garmen hanya melaksanakan kegiatan yang tidak tetap karena pesanan dari pembeli hanya untuk enam bulan, misalnya. Sementara itu, serikat pekerja menafsirkan bahwa perusahaan garmen didirikan untuk memproduksi garmen, artinya pekerjaan lini produksi bersifat tetap dan bukan sementara.

UU Cipta Kerja membuat ketentuan baru mengenai uang kompensasi bagi pekerja PKWT apabila hubungan kerjanya berakhir. Sekilas, ketentuan ini tampak menguntungkan bagi pekerja PKWT, tetapi konsekuensi kualitatif paling signifikan dari penghapusan periodisasi adalah berkurangnya perlindungan bagi pekerja, yang juga berdampak pada strategi dan target serikat pekerja. Dalam praktik saat ini, pekerja, khususnya di sektor garmen, termasuk organisasi pekerja yang mendukungnya, tidak lagi merasa perlu untuk menggugat hubungan kerja PKWT itu sendiri, yang menciptakan situasi yang tidak menentu bagi pekerja. Sebaliknya, mereka hanya menuntut kompensasi atas berakhirnya PKWT, yang sebenarnya tidak substansial. Menurut pengurus serikat pekerja di Cimahi, Kabupaten Bandung, banyak pekerja garmen saat ini bekerja kurang dari setahun tetapi dikontrak selama beberapa bulan, yang dapat diperpanjang sesuai dengan pesanan produksi yang diterima oleh perusahaan.

Sebelumnya, dalam UU Ketenagakerjaan yang lama, target serikat pekerja adalah untuk menghapuskan praktik hubungan kerja tidak tetap. Ketentuan hukum dalam UU Ketenagakerjaan mengenai pelanggaran PKWT, yang dapat mengakibatkan hubungan kerja menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, merupakan sebuah argumen yang kuat. Ketentuan baru dalam UU Cipta Kerja tidak hanya secara kualitatif mengurangi perlindungan perundang-undangan bagi pekerja PKWT tetapi juga melemahkan strategi dan tujuan serikat pekerja. Ini terjadi di hampir semua sektor ketenagakerjaan, tetapi pekerja garmen dapat dikatakan mengalami dampak langsung paling signifikan karena sangat bergantung pada pesanan produksi.

Situasi tersebut semakin diperberat dengan penambahan ayat (3) Pasal 20 UU Cipta Kerja, yang mengharuskan perusahaan alih daya yang mempekerjakan pekerja PKWT memiliki perjanjian pengalihan perlindungan hak-hak pekerja kepada perusahaan alih daya baru sepanjang pekerja tersebut melakukan pekerjaan yang sama. Ini dapat dilihat sebagai perbaikan dari ketentuan sebelumnya, tetapi ketentuan baru tersebut tampaknya diimbangi dengan perluasan tenaga kerja alih daya ke seluruh proses produksi, yang sebelumnya dibatasi pada "usaha non-inti", sehingga manfaatnya kurang dirasakan oleh pekerja.

Namun demikian, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 pada tanggal 31 Oktober 2024 membawa perubahan signifikan dalam penafsiran Pasal 64 ayat (2) UU Cipta Kerja. Putusan ini memiliki implikasi yang besar terhadap pengaturan pekerjaan alih daya di Indonesia. Bagi perusahaan yang mengandalkan penyerahan tugas tertentu kepada kontraktor eksternal, berdasarkan bunyi asli Pasal 64 ayat (2), pemerintah menentukan bagian pekerjaan mana saja yang dapat diserahkan. Namun, Mahkamah Konstitusi menilai pendekatan ini inkonstitusional kecuali ditafsirkan secara lebih khusus. Mahkamah

memutuskan bahwa frasa tersebut harus dipahami sebagai “Menteri [Ketenagakerjaan] menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang disepakati dalam perjanjian alih daya tertulis.”

Penafsiran ini menegaskan peran Menteri Ketenagakerjaan dalam mengatur alih daya. Penafsiran ini memastikan bahwa penentuan tugas mana yang dapat dialihdayakan tidak bersifat sembarangan, tetapi berdasarkan jenis dan bidang pekerjaan tertentu sebagaimana disepakati dalam perjanjian alih daya tertulis. Perubahan ini bertujuan untuk memberikan kejelasan dan keadilan yang lebih baik dalam proses alih daya, memastikan bahwa baik pemberi kerja maupun pekerja memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang dapat dialihdayakan. Namun, keputusan ini juga berarti bahwa kita harus menunggu Menteri Ketenagakerjaan untuk menerbitkan peraturan baru yang merinci bagaimana penafsiran ini akan dilaksanakan. Peraturan tersebut akan memberikan pedoman dan kriteria yang pasti untuk menentukan tugas mana yang dapat dialihdayakan, memastikan bahwa prosesnya sejalan dengan putusan Mahkamah Konstitusi.

Sementara itu, perusahaan dan pekerja berada dalam kondisi antisipasi, menunggu peraturan baru tersebut diterbitkan. Masa ketidakpastian ini bisa menyulitkan, karena dunia usaha perlu merencanakan operasional dan manajemen tenaga kerjanya, sementara pekerja mencari jaminan bahwa hak-hak dan jaminan kerja mereka akan dilindungi di bawah kerangka yang baru. Secara keseluruhan, putusan Mahkamah Konstitusi menggarisbawahi pentingnya peraturan yang jelas dan spesifik dalam proses alih daya. Putusan tersebut bertujuan untuk menyeimbangkan fleksibilitas yang diperlukan oleh pemberi kerja dengan perlindungan hak-hak pekerja, yang memastikan sistem yang adil dan transparan. Sambil menunggu peraturan Menteri yang baru, baik pemberi kerja maupun pekerja harus tetap mendapatkan informasi dan bersiap menghadapi perubahan yang akan terjadi.

B. Menuju PHK yang lebih adil?

Perbandingan dan analisis Pasal 151 dengan penafsiran MK menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam pendekatan PHK di Indonesia. Pasal 151 menguraikan proses terstruktur dalam penanganan PHK, dengan menekankan pentingnya menghindari PHK sedapat mungkin. Pasal tersebut mengamanatkan agar pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah bekerjasama untuk mencegah hilangnya pekerjaan. Apabila PHK tidak terhindarkan, pemberi kerja wajib memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja dan/atau serikat pekerja. Apabila pekerja menolak PHK, penyelesaiannya harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara pemberi kerja dengan pekerja dan/atau serikat pekerja. Apabila perundingan tersebut gagal, PHK dilanjutkan ke tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Putusan MK mengubah penafsiran Pasal 151, dengan menambahkan ketentuan yang lebih spesifik guna menjamin keadilan dan melindungi hak-hak pekerja. MK menyatakan bahwa frasa “harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Pekerja” bertentangan dengan UUD, kecuali jika dimaknai “harus dilakukan melalui perundingan bipartit dengan musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Pekerja”. Penafsiran ini menekankan perlunya musyawarah dan mufakat yang sungguh-sungguh, alih-alih sekadar menjalani perundingan.

Selain itu, MK menyatakan bahwa frasa “PHK dilakukan melalui tahapan berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial” bertentangan dengan UUD, kecuali jika dimaknai “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan, PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah mempunyai kekuatan hukum tetap”. Ini memastikan bahwa setiap perselisihan PHK yang belum terselesaikan harus ditinjau dan disetujui oleh sebuah badan hukum formal, yang memberikan tambahan lapisan perlindungan bagi pekerja.

Berdasarkan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan lama, apabila pemberi kerja memutuskan untuk mengakhiri kontrak seorang pekerja, maka pemberi kerja akan memberikan pemberitahuan kepada pekerja dan serikat pekerja. Apabila pekerja menolak PHK, mereka akan melakukan perundingan bipartit. Jika perundingan ini gagal, PHK akan dilanjutkan ke tahap penyelesaian sengketa berikutnya. Namun, putusan Mahkamah Konstitusi menambah ketegasan dalam proses ini. Kini, perundingan harus dilakukan dengan

tujuan mencapai mufakat melalui musyawarah yang sungguh-sungguh. Perubahan ini memastikan bahwa kedua belah pihak terlibat dalam diskusi yang bermakna, yang mencari solusi yang dapat disetujui bersama, alih-alih sekadar memenuhi persyaratan prosedural.

Jika perundingan ini tetap gagal, PHK tidak dapat secara otomatis dilanjutkan ke tahap berikutnya. Justru, PHK harus ditinjau dan disetujui oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang putusnya harus memiliki kekuatan hukum tetap. Langkah tambahan ini memastikan bahwa PHK tersebut dibenarkan dan sah secara hukum, melindungi pekerja dari pemecatan yang sewenang-wenang atau tidak adil.

Pada hakikatnya, penafsiran Mahkamah Konstitusi memperkuat perlindungan bagi pekerja, memastikan bahwa proses PHK itu adil, transparan, dan tunduk pada pengawasan hukum. Penafsiran tersebut mendorong pendekatan yang lebih kolaboratif untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan, dengan menekankan pentingnya mufakat dan validasi hukum. Perubahan ini bertujuan untuk menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih seimbang dan adil di Indonesia, di mana hak-hak pekerja ditegakkan, dan pengusaha diminta bertanggung jawab atas tindakannya.

Lapisan pengawasan tambahan ini berarti bahwa pengusaha tidak dapat lagi memutuskan secara sepihak untuk memutus hubungan kerja seorang pekerja tanpa tinjauan menyeluruh oleh sebuah lembaga hukum. Lapisan tambahan tersebut memberikan perlindungan yang lebih besar kepada pekerja, memastikan bahwa hak-hak mereka ditegakkan dan bahwa setiap PHK dilakukan secara adil dan sah. Intinya, keputusan Mahkamah Konstitusi menegaskan pentingnya membangun mufakat dan pengawasan hukum dalam kasus PHK. Ini bertujuan untuk menciptakan proses yang lebih seimbang dan adil, melindungi pekerja dari pemecatan yang tidak adil dan memastikan bahwa pengusaha mengikuti prosedur yang ketat dan transparan. Putusan ini menandai sebuah langkah signifikan menuju praktik ketenagakerjaan yang lebih adil di Indonesia, mendorong hubungan yang lebih setara antara pemberi kerja dan pekerja.

Meskipun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 pada tanggal 31 Oktober 2024 telah mengembalikan ketentuan UU Ketenagakerjaan terkait hal tersebut, sehingga mengembalikan persyaratan adanya perundingan dan pelibatan serikat pekerja dalam tindakan PHK oleh perusahaan, namun dalam praktiknya, peran serikat pekerja dan posisi tawar pekerja dalam menghadapi tindakan PHK oleh perusahaan melemah secara signifikan. Perlu dicatat bahwa ketentuan UU Ketenagakerjaan di atas hanya berlaku bagi pekerja tetap dengan PKWTT, sedangkan pada kenyataannya, mayoritas pekerja di sektor garmen saat ini adalah pekerja dengan PKWT.

C. Penetapan upah minimum dan kebangkitan serikat pekerja?

Perubahan ketentuan penetapan upah membawa perubahan signifikan dalam cara penghitungan dan pembayaran upah, yang bertujuan untuk menciptakan sistem yang lebih fleksibel dan adil bagi pengusaha dan pekerja. Sebelumnya, upah minimum ditetapkan terutama berdasarkan kondisi perekonomian daerah dan standar hidup. Pendekatan ini memastikan bahwa upah disesuaikan dengan biaya hidup di berbagai daerah, tetapi tidak selalu memperhitungkan faktor-faktor penting lainnya. Peraturan perubahan kini mencakup pertimbangan lain misalnya produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Ini berarti bahwa upah dapat lebih mencerminkan lingkungan ekonomi secara keseluruhan dan kontribusi pekerja, yang berpotensi menghantarkan pada pembayaran yang lebih adil.

Dalam hal frekuensi pembayaran upah, peraturan lama mengamanatkan pembayaran bulanan. Meskipun ini memberikan jadwal yang dapat diprediksi bagi pekerja, namun tidak memberikan banyak fleksibilitas. Ketentuan baru memungkinkan penyesuaian pembayaran dua mingguan atau bahkan mingguan, berdasarkan kesepakatan bersama antara pemberi kerja dan pekerja. Perubahan ini dapat membantu pekerja mengelola keuangan mereka dengan lebih efektif dan memberi pemberi kerja lebih banyak pilihan untuk menyesuaikan kebutuhan operasional mereka.

Penghitungan upah lembur juga mengalami revisi. Sebelumnya, terdapat besaran tetap per jam untuk kerja lembur. Peraturan perubahan memperkenalkan besaran yang disesuaikan berdasarkan sektor dan

jenis pekerjaan. Ini berarti bahwa upah lembur dapat secara lebih akurat disesuaikan dengan tuntutan dan kondisi spesifik berbagai industri, sehingga memastikan kompensasi yang adil untuk jam kerja ekstra.

Pemotongan upah sebelumnya terbatas pada alasan tertentu misalnya pajak dan iuran jaminan sosial. Peraturan yang baru memperluasnya untuk mencakup pemotongan lain, asalkan disetujui oleh pekerja. Perubahan ini memberikan lebih banyak fleksibilitas tetapi juga mewajibkan manajemen yang cermat untuk memastikan bahwa pekerja sepenuhnya diberi informasi dan menyetujui setiap pemotongan.

Terakhir, transparansi upah dapat ditingkatkan. Sementara peraturan sebelumnya mewajibkan diberikannya rincian upah pokok, ketentuan perubahan mengamatkan perincian komponen upah secara rinci. Peningkatan transparansi ini membantu pekerja memahami dengan pasti bagaimana upah mereka dihitung dan potongan apa yang dilakukan, menumbuhkan kepercayaan dan kejelasan dalam hubungan antara pemberi kerja dan pekerja.

Tantangan dan pertimbangan

Perubahan ketentuan penetapan upah, meskipun dirancang untuk menciptakan sistem yang lebih fleksibel dan adil, disertai juga oleh serangkaian tantangan tersendiri yang harus dihadapi oleh pemberi kerja dan pekerja. Pemberi kerja kini diharuskan untuk mempertimbangkan tidak hanya kondisi perekonomian daerah tetapi juga produktivitas dan pertumbuhan ekonomi saat menetapkan upah. Pergeseran ini berarti bahwa pemberi kerja harus menyusun sistem baru untuk mengukur faktor-faktor tersebut secara akurat. Ini tugas rumit yang memerlukan perencanaan yang cermat dan penerapan metrik baru, yang dapat memakan waktu dan padat sumberdaya.

Bagi tim administrasi, peningkatan frekuensi pembayaran upah—yang berpotensi berubah dari bulanan menjadi dua mingguan atau bahkan mingguan—menambah lapisan kompleksitas lainnya. Perubahan ini menuntut manajemen penggajian yang lebih ketat dan dapat menimbulkan biaya operasional yang lebih tinggi. Khususnya, usaha kecil mungkin kesulitan untuk menyerap biaya tambahan ini tanpa mempengaruhi stabilitas keuangan mereka.

Di sisi pekerja, semakin luasnya ruang lingkup pemotongan upah membuat diperlukannya komunikasi dan pemahaman yang jelas. Pekerja harus sepenuhnya diberi informasi tentang adanya pemotongan dan memberikan persetujuan. Proses ini dapat menyulitkan, terutama di organisasi yang lebih besar di mana memastikan setiap pekerja memahami dan menyetujui pemotongan bisa menjadi tugas yang berat.

Penyesuaian khusus sektor terhadap besaran upah lembur berarti bahwa pemberi kerja harus selalu mengikuti perkembangan peraturan yang bervariasi menurut industri. Bagi bisnis yang beroperasi di banyak sektor, ini dapat menjadi tantangan tersendiri, yang mengharuskan kewaspadaan terus-menerus untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan terbaru.

Selain itu, meskipun perincian komponen upah bertujuan untuk meningkatkan transparansi, namun juga meningkatkan beban administratif. Pemberi kerja perlu memastikan bahwa setiap komponen upah didokumentasikan dengan jelas dan dikomunikasikan kepada pekerja, yang dapat menjadi pekerjaan yang cukup berat. Secara finansial, perubahan tersebut dapat menimbulkan biaya yang lebih tinggi bagi pemberi kerja. Kebutuhan akan sumberdaya tambahan untuk mengelola proses penetapan upah baru dan potensi peningkatan frekuensi penggajian dapat membebani anggaran, terutama untuk usaha kecil.

Memastikan keadilan dan kesetaraan dalam penerapan perubahan ini merupakan tantangan besar lainnya. Pemberi kerja harus waspada untuk menghindari bias atau kesenjangan yang tidak disengaja dalam penetapan upah, dengan memastikan bahwa semua pekerja diperlakukan secara adil. Bagi pekerja, beradaptasi dengan frekuensi pembayaran upah yang baru dan memahami rincian upah yang terperinci mungkin memerlukan waktu. Mungkin terjadi kebingungan atau penolakan di awal, terutama jika perubahan tersebut tidak dikomunikasikan secara efektif.

Peran serikat pekerja

Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 pada tanggal 31 Oktober 2024 juga menegaskan kembali hak pekerja untuk “penghidupan layak bagi kemanusiaan,” yang secara luas mencakup pemenuhan kebutuhan pekerja dan keluarganya, meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Putusan ini menghidupkan kembali peran Dewan Pengupahan Daerah, yang sebelumnya tidak aktif, dan mengembalikan upah minimum sektoral.

Di satu sisi, putusan ini memberikan nafas baru bagi peran serikat pekerja dalam penetapan kebijakan upah minimum di daerah mereka. Namun, dalam praktiknya, kebangkitan ini mungkin agak tertunda karena melemahnya serikat pekerja secara signifikan, yang ditandai dengan menurunnya jumlah anggota secara signifikan dan menjamurnya organisasi pekerja baru — indikasi yang jelas tentang fragmentasi serikat pekerja. Fragmentasi ini dapat menghambat pemanfaatan secara optimal peluang yang diberikan oleh putusan tersebut. Oleh karena itu, pelatihan dan peningkatan kapasitas secara rutin dan efektif bagi serikat pekerja mengenai peran mereka di Dewan Pengupahan Daerah sangat penting.

Ringkasnya, meskipun perubahan ketentuan penetapan upah bertujuan untuk menciptakan sistem yang lebih dinamis dan adil, perubahan tersebut juga memerlukan perencanaan yang cermat, komunikasi yang jelas, dan implementasi yang efektif untuk mengatasi tantangan yang terkait. Baik pemberi kerja maupun pekerja perlu bekerja bersama untuk menapaki lanskap baru ini dengan keberhasilan. Kebangkitan serikat pekerja dan keterlibatan mereka dalam proses penetapan upah merupakan satu langkah positif, tetapi itu akan memerlukan upaya bersama untuk membangun kembali kekuatan dan efektivitasnya.

D. Jaminan kehilangan pekerjaan bagi pengangguran

Pengenalan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) di Indonesia, sebagai bagian dari UU Cipta Kerja, merupakan langkah signifikan menuju peningkatan jaminan sosial bagi pekerja. Manfaat baru ini, yang diuraikan di Pasal 82, mengubah UU No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dengan menambahkan ketentuan untuk JKP, memastikan bahwa pekerja yang mengalami PHK berhak mendapat jaminan kehilangan pekerjaan.

Untuk menjadi peserta program JKP, pekerja harus memenuhi beberapa persyaratan berlapis, yang lebih komprehensif dibandingkan dengan program BPJS Ketenagakerjaan lainnya. Persyaratan tersebut dirinci di Pasal 4 PP No. 37/2021. Pekerja wajib diikutsertakan oleh pemberi kerja dalam program jaminan sosial, baik yang sudah terdaftar maupun yang baru terdaftar.

Pekerja di perusahaan besar dan menengah wajib diikutsertakan dalam beberapa program BPJS, meliputi JKN (Jaminan Kesehatan Nasional), JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JHT (Jaminan Hari Tua), JP (Jaminan Pensiun), dan JKM (Jaminan Kematian). Pekerja di perusahaan mikro dan kecil wajib diikutsertakan sekurang-kurangnya dalam program JKN, JKK, JHT, dan JKM.

Pekerja di Indonesia yang baru saja kehilangan pekerjaan karena perusahaan melakukan perampangan, berdasarkan ketentuan JKP yang baru, berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan, asalkan memenuhi persyaratan kepesertaan. Pekerja tersebut harus merupakan warga negara Indonesia, berusia di bawah 54 tahun, dan telah diikutsertakan oleh pemberi kerja dalam program jaminan sosial yang diharuskan. Bagi pekerja di perusahaan besar dan menengah, mereka harus menjadi peserta berbagai program BPJS yang komprehensif, yang memastikan mereka memiliki cakupan jaminan sosial yang luas. Bagi pekerja yang bekerja di perusahaan mikro dan kecil, persyaratannya sedikit lebih longgar tetapi tetap memastikan kepesertaan dalam program jaminan sosial utama.

Pengenalan JKP bertujuan untuk menyediakan jaring pengaman bagi pekerja yang mengalami pengangguran, membantu mereka mempertahankan standar hidup layak saat mereka mencari pekerjaan baru. Manfaat ini mencakup dukungan keuangan dan akses ke program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan kemampuan kerja mereka. Namun, persyaratan berlapis untuk menjadi peserta berarti bahwa baik pemberi kerja maupun pekerja harus tekun dalam memastikan kepatuhan. Pemberi kerja harus mendaftarkan pekerjaannya pada program jaminan sosial yang sesuai, dan pekerja harus mengerti kelayakan dan hak mereka.

Secara keseluruhan, penerapan JKP merupakan perkembangan positif dalam lanskap jaminan sosial Indonesia, yang menawarkan perlindungan dan dukungan yang lebih besar bagi pekerja selama masa menganggur. Ini menekankan komitmen pemerintah untuk meningkatkan jaminan sosial dan mempromosikan tenaga kerja yang lebih tangguh. Namun, penerapan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) di Indonesia, meskipun bermanfaat, menghadapi beberapa tantangan yang perlu ditangani untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutannya. Berikut adalah beberapa tantangan utama:

Tantangan

Infrastruktur dan masalah teknis: Salah satu tantangan utama adalah infrastruktur yang diperlukan untuk mendukung program JKP. Penerapan skema asuransi secara nasional memerlukan sistem yang kuat untuk pendaftaran, pemrosesan klaim, dan pencairan manfaat. Masalah teknis, misalnya gangguan sistem atau ketidakakuratan data, dapat menghambat kelancaran operasional program.

Sosialisasi dan kesadaran yang tidak merata: Tantangan signifikan lainnya adalah tidak meratanya sosialisasi dan kesadaran tentang program JKP di kalangan pekerja dan pemberi kerja. Banyak pekerja, terutama yang tinggal di daerah terpencil atau pedesaan, mungkin tidak sepenuhnya mengetahui hak-hak mereka dan manfaat yang tersedia di bawah skema JKP. Demikian pula, sebagian pemberi kerja mungkin tidak mendapat informasi yang memadai tentang kewajiban mereka untuk mendaftarkan pekerja mereka pada program tersebut.

Kepatuhan dan penegakan: Memastikan kepatuhan terhadap persyaratan kepesertaan JKP dapat menjadi tantangan. Pemberi kerja harus mendaftarkan pekerjanya pada program jaminan sosial yang diharuskan, tetapi memantau dan menegakkan kepatuhan ini di semua sektor dan daerah bisa jadi sulit. Terdapat risiko bahwa sebagian pemberi kerja mungkin mengabaikan tanggung jawab mereka, membuat pekerja tidak memiliki perlindungan yang menjadi hak mereka.

Keberlanjutan finansial: Keberlanjutan finansial program JKP menjadi juga menjadi kekhawatiran. Program ini membutuhkan pendanaan yang cukup untuk memberikan manfaat kepada semua pekerja yang memenuhi syarat. Fluktuasi ekonomi, misalnya kemerosotan atau resesi, dapat meningkatkan jumlah klaim, yang menekan sumberdaya keuangan program. Memastikan bahwa program tersebut tetap layak secara finansial dalam jangka panjang sangatlah penting.

Koordinasi antara pemerintah dan industri: Implementasi program JKP yang efektif memerlukan koordinasi yang kuat antara pemerintah dan industri. Ini mencakup kolaborasi pada program pelatihan vokasi, layanan penempatan kerja, dan langkah-langkah dukungan lainnya untuk pekerja yang diberhentikan. Memastikan bahwa upaya-upaya tersebut terkoordinasi dengan baik dan selaras dengan kebutuhan pasar tenaga kerja sangat penting untuk keberhasilan program.

Evaluasi berkala dan peningkatan: Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, diperlukan evaluasi berkala dan peningkatan program JKP. Penilaian berkala dapat membantu mengidentifikasi bidang-bidang yang perlu ditingkatkan dan memastikan bahwa program beradaptasi dengan perubahan kondisi ekonomi dan kebutuhan pasar tenaga kerja. Proses peningkatan berkelanjutan ini sangat penting untuk menjaga relevansi dan efektivitas program.

E. Fleksibilitas waktu kerja dan lembur: dampak pada pekerja paruh waktu

Seiring dengan terus berkembangnya lanskap peraturan ketenagakerjaan, Pasal 77 perubahan muncul sebagai penanda perubahan yang signifikan, yang mengadvokasi dinamika kerja dan hidup yang lebih seimbang bagi pekerja. Perubahan ini mengamanatkan bahwa pemberi kerja harus mematuhi ketentuan khusus mengenai jam kerja, yang memastikan pendekatan standar di berbagai industri. Inti dari perubahan ini terletak pada fleksibilitas yang baru ditemukan. Pemberi kerja kini dihadapkan pada dua pilihan untuk menyusun jam kerja pekerjanya: 7 jam per hari selama 6 hari seminggu, dengan total 40 jam, atau 8 jam per hari selama 5 hari seminggu, dengan total 40 jam. Sistem dengan dua pilihan ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan bisnis dan preferensi pekerja yang beragam, yang mendorong

keseimbangan kerja dan hidup yang lebih sehat.

Namun, perubahan tersebut juga mengakui bahwa tidak semua sektor dapat mematuhi ketentuan standar ini. Sektor bisnis tertentu atau pekerjaan tertentu dikecualikan, dengan perincian lebih lanjut yang akan diberikan melalui Peraturan Pemerintah. Ini memastikan bahwa setiap industri unik diatur secara adil dan tepat, menjaga keseimbangan antara fleksibilitas dan praktikalitas. Penerapan jam kerja ini akan diformalkan melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau PKB. Standardisasi ini bertujuan untuk menghapuskan ketidak konsistenan dan ambiguitas yang sering muncul dalam peraturan sebelumnya, dengan menyediakan kerangka yang lebih jelas bagi pemberi kerja dan pekerja.

Dampak pada pekerja paruh waktu

Pengenalan jam kerja fleksibel dapat menguntungkan pekerja paruh waktu karena memungkinkan mereka memilih jadwal yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi dan keluarga mereka. Fleksibilitas ini, di atas kertas, dapat membantu pekerja paruh waktu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan lebih efektif. Formalisasi jam kerja melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau PKB memberikan kerangka yang lebih jelas bagi pekerja paruh waktu. Ini dapat membantu memastikan bahwa jam kerja mereka konsisten dan dapat diprediksi. Jika pekerja paruh waktu dimasukkan dalam ketentuan lembur yang sama dengan pekerja penuh waktu, mereka dapat memperoleh manfaat dari kompensasi yang adil untuk setiap jam kerja tambahan. Ini memastikan bahwa pekerja paruh waktu tidak dieksploitasi dan dibayar sesuai dengan waktu mereka.

Tantangan dan pertimbangan

Pekerja paruh waktu mungkin menghadapi jadwal yang kurang dapat diprediksi dibandingkan dengan pekerja penuh waktu. Meskipun fleksibilitas ini bermanfaat, tetapi juga dapat menyebabkan jam kerja yang tidak teratur, sehingga mempersulit pekerja paruh waktu untuk merencanakan kehidupan pribadi mereka. Selain itu, pekerja paruh waktu mungkin tidak mendapat perlindungan dan manfaat dengan tingkat yang sama seperti pekerja penuh waktu. Ini mencakup jaminan kerja, manfaat kesehatan, dan hak-hak lain yang sering kali lebih mudah diperoleh bagi pekerja penuh waktu.

Keberhasilan peraturan baru ini akan bergantung pada seberapa seragam peraturan tersebut diterapkan di berbagai sektor dan perusahaan. Pekerja paruh waktu mungkin mengalami ketidakonsistenan dalam hal cara penerapan peraturan ini, yang menimbulkan kesenjangan dalam keseimbangan kerja dan hidup dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kita perlu menangani potensi kesenjangan tersebut, dan pedoman yang lebih jelas dan lebih rinci dari pemerintah untuk mengecualikan sektor-sektor dan pekerjaan tertentu akan menjadi sangat penting. Mekanisme penegakan yang kuat untuk memastikan semua perusahaan mematuhi peraturan baru tersebut secara seragam dapat membantu mengurangi ketidakonsistenan. Selain itu, perusahaan dapat menerapkan program dukungan untuk membantu pekerja menyesuaikan diri dengan jam kerja yang baru, yang mendorong dinamika kerja dan hidup yang lebih seimbang di semua peran dan sektor.

Intinya, Pasal 77 perubahan merupakan langkah maju dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan seimbang. Dengan menawarkan opsi penjadwalan yang fleksibel dan pedoman yang jelas, pasal ini berpotensi meningkatkan keseimbangan kerja dan hidup secara signifikan bagi banyak pekerja, termasuk pekerja paruh waktu. Namun, keberhasilan perubahan ini akan bergantung pada seberapa efektif penerapannya dan apakah semua sektor dapat memperoleh manfaat yang sama dari peraturan baru tersebut.

Analisis di atas sebagian besar didasarkan pada sisi normatif reformasi regulasi ketenagakerjaan yang diprakarsai oleh UU Cipta Kerja. Bagian selanjutnya mengkaji perspektif dari praktik dan praktisi di lapangan untuk membantu kita memahami konteks.

Reformasi regulasi ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Indonesia melalui UU Cipta Kerja tidak hanya terjadi di negara ini. Sebuah studi yang dilakukan oleh Bank Dunia pada tahun 2018 menemukan bahwa antara tahun 2007 dan 2017, terdapat 99 negara yang melakukan reformasi regulasi ketenagakerjaan,

► III. Analisis mengenai Perubahan Signifikan yang Dibuat oleh UU Cipta Kerja

terutama terkait dengan indikator ketenagakerjaan Doing Business Bank Dunia.¹⁷ Menurut laporan ini, topik yang paling umum untuk reformasi meliputi: (i) persyaratan prosedural jika terjadi pemutusan kontrak dan perubahan dalam pengaturan pemberitahuan; (ii) PKWT; (iii) pembayaran pesangon; (iv) pengaturan cuti tahunan; dan (v) pengaturan waktu kerja.

Contoh-contoh dari negara-negara seperti Jerman, Perancis, Jepang, Korea Selatan, dan Inggris Raya menggambarkan bagaimana pendekatan berbagai negara terhadap reformasi pasar tenaga kerja untuk menyeimbangkan fleksibilitas dan perlindungan pekerja. Masing-masing negara telah menerapkan langkah-langkah untuk mengatur PKWT, memberikan manfaat jaminan sosial, dan mendukung pekerja yang menganggur melalui jaminan kehilangan pekerjaan dan program pelatihan. Contoh-contoh internasional ini dapat memberikan wawasan berharga bagi Indonesia saat menapaki implementasi UU Cipta Kerja.

Penggunaan PKWT, khususnya di sektor garmen, bukanlah hal baru. Praktik ini telah berlangsung lama. Jika menilai regulasinya, sejak diundangkannya UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT sudah diatur dan dinilai lebih fleksibel dibanding regulasi sebelumnya yang lebih kaku. Namun, UU Ketenagakerjaan tetap mewarisi legislasi protektif dari regulasi yang terbit antara tahun 1950-an hingga 1960-an, sebagai bagian dari warisan sejarah peran buruh dalam perjuangan kemerdekaan Republik Indonesia. Meskipun tidak ada perubahan yang dilakukan selama rezim otoriter Orde Baru di bawah Jenderal Soeharto, dalam praktiknya legislasi protektif ini juga tidak efektif karena memang tidak dilaksanakan, dan pekerja serta serikat pekerja terlalu lemah untuk menentanginya.¹⁸

Krisis ekonomi yang berubah menjadi krisis politik pada tahun 1998 menyebabkan berakhirnya rezim Orde Baru, dan campur tangan negara yang mendalam dalam urusan ketenagakerjaan lambat laun mulai berkurang, digantikan oleh mekanisme pasar, termasuk dalam hubungan kerja. Dengan demikian, perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja dapat dianggap cukup lumrah. Masalahnya adalah perubahan-perubahan terkini ini signifikan dan cepat, tanpa memberikan waktu yang cukup bagi para pekerja, serikat pekerja, dan komunitas pekerja (baik formal maupun informal) untuk menghadapinya dan menyiapkan mitigasi risiko yang diperlukan.

Perubahan dan efek dominonya

Perubahan signifikan terkait PKWT, persyaratan prosedural dalam hal PHK, perubahan pengaturan pemberitahuan, pesangon, dan pengaturan waktu kerja melalui UU Cipta Kerja mengakibatkan efek domino yang belum sepenuhnya diatasi oleh pemerintah, dan dampak negatifnya sudah dirasakan oleh para pekerja.

Ketika ditanya tentang dampak perubahan dalam UU Cipta Kerja terhadap kondisi kerja pekerja PKWT, para pimpinan serikat pekerja sektor garmen tingkat nasional melaporkan betapa mudahnya PHK dilakukan, yang menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja dan berkurangnya kompensasi setelah PHK,

17 Arvo Kuddo, 2018. "Labor Regulations Throughout the World: An Overview". New York: World Bank, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/221471546254761057/pdf/Labor-Regulations-Throughout-the-World.pdf>.

18 Surya Tjandra, 2016. *Labour Law and Development in Indonesia*, disertasi, Meijers Research Institute and Graduate School of Leiden University, Faculty of Law, Leiden: Leiden University Press.

yang seharusnya memenuhi kebutuhan mereka hingga mereka dapat memperoleh pekerjaan baru. Dalam praktiknya, pengusaha sektor garmen dapat dengan mudah melakukan PHK terhadap pekerja tetap karena berbagai alasan, misalnya mengalami kerugian atau perlu melakukan peningkatan efisiensi, tetapi setelah beberapa waktu, mereka membuka kembali pabriknya dan mempekerjakan pekerja dengan status PKWT.

Dalam situasi semacam itu, serikat pekerja sulit membuktikan argumennya karena alasan kerugian atau efisiensi berada pada laporan keuangan atau rencana produksi yang tidak dapat diakses oleh pekerja. Selanjutnya, terkait aturan periodisasi, perubahan jangka waktu kontrak dari maksimal 2 tahun dan 1 tahun menjadi maksimal lima tahun tampaknya tidak bermasalah. Namun, dalam praktiknya, seperti yang dikatakan oleh salah seorang responden, “menjadi lebih brutal,” di mana mereka mendapati situasi di mana anggotanya dipekerjakan dengan PKWT hanya selama satu minggu.

Dalam empat sesi pelatihan di bawah program SIRI¹⁹, dengan total 90 peserta yang didominasi oleh sektor garmen, situasi yang sama berulang kali dikemukakan, yaitu mengenai pengusaha yang memprioritaskan mempekerjakan pekerja dengan PKWT setelah UU Cipta Kerja berlaku. Meskipun UU tersebut menyatakan bahwa PKWT dapat langsung selama lima tahun (tanpa periodisasi sebagaimana di peraturan sebelumnya), dalam praktiknya, jangka waktu PKWT menjadi lebih pendek, berkisar antara tiga hingga sembilan bulan. Banyak yang menyatakan bahwa sebelumnya serikat pekerja dapat memperjuangkan ketentuan terkait mengkonversi pekerja PKWT menjadi PKWTT (pekerjaan tetap) dalam PKB. Setelah UU Cipta Kerja berlaku, pekerja PKWT tidak lagi berkesempatan menjadi pekerja PKWTT karena mereka diperbolehkan dipekerjakan berulang kali sebagai pekerja PKWT tanpa jeda antar kontrak (dengan dihapusnya masa tunggu).

Efek domino pada kebebasan berserikat

Maraknya penggunaan PKWT memiliki efek domino yang mengancam kebebasan berserikat. Seperti yang kita ketahui, UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja tidak diubah oleh UU Cipta Kerja. Namun, perubahan yang dibuat oleh UU Cipta Kerja, khususnya dalam menyederhanakan proses PHK dan mengurangi besaran uang kompensasi, berdampak pada kebebasan berserikat. Para pemimpin serikat pekerja yang menjawab pertanyaan kami menjelaskan bahwa mereka sering menerima laporan tentang kesulitan dalam mengorganisasi anggota di pabrik garmen karena para pekerja tersebut adalah pekerja dengan kontrak PKWT.

Kurangnya jaminan kerja yang dikaitkan dengan status PKWT menjadi alasan utama pekerja enggan bergabung dengan serikat pekerja. Pekerja takut bahwa menjadi anggota serikat pekerja dapat berujung pada tidak diperbaruinya kontrak mereka. Selain itu, mereka tidak melihat pentingnya bergabung dengan serikat pekerja karena ketidakpastian jangka waktu kerja mereka. Tidak jarang pekerja mengalami tekanan secara lisan agar menghindari menjadi anggota serikat pekerja jika mereka ingin kontrak mereka diperbarui, sebagaimana dilaporkan oleh seorang pemimpin serikat pekerja yang kami wawancarai. Di sisi lain, pekerja tidak melihat adanya manfaat langsung dari bergabung dengan serikat pekerja dalam hal jaminan kerja.

Selanjutnya, bahkan apabila pekerja PKWT menjadi anggota serikat pekerja, terutama sebagai pimpinan serikat pekerja misalnya ketua atau sekretaris, terdapat laporan bahwa kegiatan serikat pekerja mereka menjadi alasan utama kontrak mereka tidak diperbarui. Sebagaimana disebutkan sebelumnya, laporan semacam itu sulit dibuktikan ketika serikat pekerja mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan setempat. Sering kali, alasan yang diberikan untuk tidak memperbarui kontrak adalah terkait dengan kinerja pekerja atau efisiensi di departemen tersebut. Apabila kontrak pimpinan utama serikat pekerja tidak diperbarui, biasanya menimbulkan ketakutan di kalangan pimpinan atau anggota lainnya, yang membuat mereka menghentikan kegiatan mereka, sehingga secara efektif membuat serikat pekerja tidak aktif.

Tiadanya jaminan kerja, karena pekerja PKWT selalu menghadapi kemungkinan kontraknya tidak diperbarui, juga mengakibatkan tekanan terkait pekerjaan bagi pekerja yang posisinya sangat lemah.

¹⁹ Pelatihan ini terdiri dari dua topik: Pelatihan Strategi Advokasi di Rantai Pasokan Global dan Pelatihan Negosiasi. Kami mengadakan pelatihan untuk SPN dan Garteks untuk masing-masing topik, sehingga totalnya menjadi empat sesi pelatihan.

Salah satu isu yang diangkat oleh para pemimpin serikat pekerja adalah apabila pekerja PKWT tidak mampu memenuhi target produksi, mereka harus terus bekerja melebihi jam kerja yang dijadwalkan tanpa dibayar lembur. Ketakutan kontraknya tidak diperbarui membuat pekerja PKWT tidak memiliki daya tawar untuk menyuarakan keberatan mereka.

Berkenaan dengan peraturan baru tentang uang kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja PKWT di akhir setiap kontrak, seorang aktivis yang sering menjadi pembawa acara live di TikTok untuk membahas undang-undang ketenagakerjaan menceritakan pengalamannya menerima banyak pertanyaan dari pekerja muda yang baru masuk dunia kerja. Para pekerja ini sering mengungkapkan kekhawatiran tidak menerima uang kompensasi setelah kontrak mereka berakhir, tetapi tidak tahu apa yang harus dilakukan ketika hal ini terjadi.

Semua responden pada dasarnya menyatakan hal yang sama: pekerja semakin enggan untuk bersuara. Kurangnya jaminan kerja menjadi faktor utama yang membuat mereka takut untuk menyuarakan keprihatinan mereka. Di sisi lain, para pimpinan serikat pekerja juga mencatat bahwa pekerja muda cenderung menghargai uang kompensasi yang diberikan setelah kontrak mereka berakhir dan tidak melihat adanya masalah signifikan dengan perubahan yang dibuat oleh UU No. 11/2020. Namun, para pimpinan serikat pekerja secara kritis menunjukkan bahwa pekerja muda tersebut tidak menyadari bahwa berdasarkan peraturan sebelumnya, mereka memiliki kesempatan untuk mengubah status mereka dari PKWT menjadi PKWTT dan mendapatkan jaminan kerja.

Efek domino upah pada pemberi kerja

Efek domino upah menjadi persoalan besar bagi pemberi kerja. Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) menyoroti bahwa UU Cipta Kerja masih belum cukup untuk membuat industri garmen Indonesia lebih berdaya saing. Rerata biaya tenaga kerja di Indonesia minimal 18 persen, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan industri hulu dengan biaya tenaga kerja berkisar 8-15 persen. Tingginya biaya tenaga kerja berdampak pada perusahaan ketika menghitung biaya produksi. Menurut API, biaya produksi pabrik garmen Indonesia lebih tinggi dibandingkan dengan negara-negara produsen garmen lainnya, yang mengakibatkan daya saing lebih lemah bagi pabrik garmen Indonesia.

API lebih lanjut menjelaskan bahwa meskipun uang kompensasi untuk PKWT yang diperkenalkan oleh UU Cipta Kerja bukan merupakan biaya tenaga kerja langsung, uang kompensasi menambah biaya yang dikategorikan sebagai biaya overhead pabrik (FOH). Uang kompensasi tidak termasuk dalam biaya tenaga kerja langsung karena tidak secara langsung menjadi komponen upah.

Terkait komponen upah, API berpendapat bahwa besaran upah menimbulkan efek domino yang pada akhirnya membebani biaya tenaga kerja. Contohnya, iuran jaminan sosial merupakan kewajiban bagi pemberi kerja. Untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan harus membayar 6,24 persen dari upah bulanan pekerja. Sebelum BPJS Ketenagakerjaan, ada program jaminan hari tua (JHT), dan kemudian, sebuah program baru yang disebut Jaminan Pensiun diamanatkan. Selain itu, terdapat pembayaran pesangon, yang disebut API sebagai manfaat rangkap tiga. Apabila hubungan kerja seorang karyawan diputus atau mereka pensiun, maka mereka menerima ketiga manfaat tersebut. Selanjutnya, apabila upah naik, jumlah iuran yang dibayarkan oleh pemberi kerja juga naik karena didasarkan pada persentase upah.

Terkait upah minimum, API menekankan bahwa upah minimum seharusnya menjadi jaring pengaman bagi dua kelompok: pekerja dengan masa kerja di bawah satu tahun dan pendatang baru di angkatan kerja. Namun, di Indonesia, upah minimum sudah tinggi atau sedang, sehingga berdampak pada perusahaan ketika harus menyusun skala upah bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun, sebagaimana diamanatkan oleh UU Cipta Kerja. Akibat tingginya upah minimum, banyak pengusaha garmen yang masih menerapkan upah minimum bagi pekerja yang telah bekerja lebih dari satu tahun.

Dampak lain dari tingginya upah minimum adalah iuran pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang jumlahnya mencapai 10,24 persen. Apabila upah naik, iuran pengusaha juga ikut naik. Terakhir, terkait upah lembur, API mengaitkan ini dengan kondisi sektor garmen di Indonesia, yang masih sangat bergantung pada bahan baku impor. Sekira 65-75 persen bahan baku yang digunakan untuk memproduksi garmen di Indonesia berasal dari impor. Oleh karena itu, faktor eksternal yang

mempengaruhi kelancaran masuknya bahan impor dapat menyebabkan keterlambatan lini produksi, yang berujung pada kerja lembur bagi pekerja. Saat menghitung upah lembur, upah pokok dijadikan sebagai dasar perhitungan, sehingga apabila upah pekerja tinggi, pemberi kerja akan terdampak oleh biaya pembayaran upah lembur. Upah yang tinggi juga mempengaruhi besaran Tunjangan Hari Raya (THR) yang wajib dibayarkan oleh pengusaha setiap tahunnya kepada pekerja.

API kemudian mengaitkan hal ini dengan produktivitas pekerja di Indonesia, khususnya di sektor garmen. Keluhan utamanya adalah perbandingan produktivitas terkait dengan jam kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan Indonesia. API membandingkannya dengan jam kerja negara-negara produsen garmen lainnya, misalnya Bangladesh dan Kamboja, yang memiliki jam kerja maksimal 48 jam per minggu, sedangkan di Indonesia, maksimalnya adalah 40 jam kerja per minggu. Dengan perhitungan sederhana, Indonesia kehilangan satu hari kerja dibandingkan dengan negara-negara tersebut. Meskipun demikian, pemberi kerja sudah membayar biaya tenaga kerja yang tinggi sebagaimana diuraikan di atas.

Untuk mengurangi dampak biaya tenaga kerja yang tinggi, beberapa perusahaan dapat berinvestasi dalam otomatisasi dan teknologi untuk mengurangi ketergantungan mereka pada tenaga kerja manusia. Misalnya, sebuah pabrik garmen dapat berinvestasi dalam mesin jahit otomatis atau sistem robotik untuk mengefisienkan produksi. Meskipun ini dapat meningkatkan efisiensi, biaya investasi dan perawatan awal untuk teknologi tersebut dapat menjadi tinggi.

Biaya tenaga kerja yang tinggi juga mempengaruhi keputusan rantai pasokan perusahaan. Produsen garmen mungkin berusaha untuk mendapatkan bahan baku atau komponen yang lebih murah dari negara lain untuk mengimbangi peningkatan biaya produksi. Ini dapat menyebabkan perubahan dalam hubungan pemasok dan potensi risiko yang terkait dengan gangguan rantai pasokan. Sebagian perusahaan merelokasi sebagian produksinya ke daerah lain, khususnya ke Jawa Tengah, yang upah minimumnya bisa mencapai separuh upah minimum di Jawa Barat. Namun, perusahaan yang merelokasi menghadapi tantangan, khususnya terkait kualitas sumberdaya manusia di sana, yang berdampak pada produktivitas. Contohnya, seorang manajer pabrik garmen di Cimahi, Jawa Barat, menjelaskan bahwa pada waktu-waktu tertentu, misalnya musim panen padi, banyak pekerja yang mengambil cuti untuk memanen padi, yang menunjukkan dominasi pekerjaan pertanian di Jawa Tengah meskipun upah minimum di sana relatif rendah.

Strategi produksi yang memisahkan produksi garmen kelas atas, yang membutuhkan tenaga kerja terampil, masih dilaksanakan di Cimahi, sedangkan di Jawa Tengah, hanya garmen kualitas menengah atau lebih rendah yang tidak membutuhkan tenaga kerja terampil yang diproduksi. "Kami masih berusaha bertahan di sini [Cimahi], karena di sinilah pabrik keluarga kami berdiri. Tetapi kami tidak tahu sampai kapan," katanya pasrah, membayangkan dirinya, sebagai orang asli Jawa Barat, harus pindah ke Jawa Tengah untuk pekerjaan.

Sektor garmen: Berusaha keras mencari keseimbangan yang tepat

Pengusaha di sektor garmen memandang UU Cipta Kerja sebagai angin segar untuk menyelamatkan industri padat karya. Namun, mereka umumnya menilai UU tersebut masih belum cukup untuk meningkatkan daya saing sektor garmen atau industri padat karya secara umum, dibandingkan dengan negara-negara lain yang menjadi pesaing industri garmen Indonesia. Sementara pekerja dan serikat pekerja memandang UU Cipta Kerja sebagai musuh terbesar bagi kehidupan dan kesejahteraan mereka yang lebih baik karena sifatnya yang fleksibel terkait hubungan kerja.

Model rantai pasokan global di sektor garmen meletakkan kekuatan penetapan harga di tangan merek atau pengecer. Mereka bebas membandingkan harga produksi yang ditawarkan oleh pemasok dari berbagai negara. Pengusaha di sektor garmen, yang sangat bergantung pada pesanan, merasa UU Cipta Kerja membantu mereka menyelamatkan industri tersebut. Mengingat industri tersebut padat karya dan mempekerjakan banyak orang, UU tersebut memberikan fleksibilitas dalam penetapan upah dan penggunaan PKWT.

Namun demikian, biaya tenaga kerja di Indonesia yang bisa dibilang lebih tinggi, dibandingkan dengan negara-negara penghasil garmen lainnya seperti Bangladesh atau Kamboja, mengurangi daya saing

pabrik garmen Indonesia. Diperkirakan rerata biaya tenaga kerja di Indonesia minimal 18 persen, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan industri hulu dengan biaya tenaga kerja berkisar antara 8-15 persen. Selain itu, industri garmen juga memiliki tantangan operasional karena sangat bergantung pada pesanan, yang tidak dapat diprediksi dan berfluktuasi secara signifikan. Hal ini membuat pabrik-pabrik kesulitan untuk mempertahankan tingkat produksi yang stabil dan stabilitas tenaga kerja. Contohnya, pesanan yang hanya berlangsung selama enam bulan sangat lazim di sektor garmen.

Terlepas dari hal itu, sektor garmen menghadapi tantangan sosial. Memastikan upah yang adil, kondisi kerja yang aman, dan tunjangan yang memadai bagi pekerja menjadi tantangan yang signifikan. Menyeimbangkan kebutuhan ini dengan tekanan ekonomi industri bisa jadi sulit. Misalnya, para pimpinan serikat pekerja tidak lagi curiga bahwa manajemen hanya menggertak ketika mereka menyampaikan kesulitan saat ini dalam mempertahankan bisnis mereka sebagaimana diutarakan oleh seorang pemimpin serikat pekerja saat wawancara. Agar dapat bertahan hidup, sektor garmen harus terus beradaptasi dengan tren pasar dan preferensi konsumen yang berubah-ubah. Ini memerlukan fleksibilitas dalam proses produksi dan kemampuan untuk merespons tuntutan baru dengan cepat. Contohnya, model rantai pasokan global meletakkan kekuatan penetapan harga di tangan merek atau pengecer, yang dapat membandingkan harga produksi yang ditawarkan oleh pemasok dari berbagai negara.

Tantangan di sektor garmen, khususnya yang terkait dengan tekanan ekonomi, tuntutan operasional, dan dinamika sosial, memiliki implikasi signifikan terhadap hak-hak pekerja. Menangani tantangan ini memerlukan pendekatan multifaset, yang melibatkan kolaborasi antara pemangku kepentingan industri, dukungan pemerintah, dan investasi berkelanjutan dalam teknologi dan sumberdaya manusia.

Dampak fleksibilitas ketenagakerjaan terhadap pekerja garmen

Secara ekonomi, biaya tenaga kerja yang tinggi dan persaingan harga yang ketat dapat menimbulkan penekanan atau stagnasi upah. Meskipun UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas dalam penetapan upah, UU tersebut juga dapat mengakibatkan upah yang lebih rendah bagi pekerja jika pengusaha memprioritaskan langkah-langkah pemotongan biaya agar tetap kompetitif. Ini dapat mempengaruhi kemampuan pekerja untuk mendapatkan upah yang adil dan layak. Selain itu, ketergantungan pada PKWT untuk fleksibilitas dapat menyebabkan ketidakterjaminan pekerjaan bagi pekerja. Meskipun PKWT memperbolehkan pengusaha mengelola pesanan yang berfluktuasi, namun itu juga berarti bahwa pekerja mungkin berulang kali menghadapi pembaruan atau pemutusan kontrak, yang menyebabkan ketidakpastian tentang prospek pekerjaan mereka dalam jangka panjang.

Dampak lain pada pekerja terkait dengan operasional perusahaan, khususnya terkait dengan kondisi kerja dan situasi kesehatan dan keselamatan bagi pekerja. Tekanan untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat dan pesanan yang berfluktuasi dapat menyebabkan peningkatan beban kerja dan jam kerja yang lebih panjang. Ini dapat mengakibatkan kondisi kerja yang penuh tekanan dan potensi pelanggaran UU ketenagakerjaan terkait jam kerja maksimum dan upah lembur. Di sisi lain, fokus pada pemotongan biaya dan efisiensi dapat berujung pada mengorbankan standar kesehatan dan keselamatan tempat kerja. Memastikan kondisi kerja yang aman memerlukan investasi berkelanjutan, yang mungkin diabaikan demi mengurangi biaya produksi.

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, bukti semakin kuat bahwa situasi semacam itu mengurangi prospek pengembangan dialog sosial antara pengusaha dan serikat pekerja, yang semakin memperlemah kemampuan pekerja untuk berunding bersama untuk upah, manfaat, dan kondisi kerja yang lebih baik. Jika serikat pekerja dianggap kurang representatif atau jika dialog dipengaruhi oleh kepentingan politik, maka pekerja mungkin berjuang agar suaranya didengar secara efektif. Sebagaimana dijelaskan oleh berbagai pimpinan serikat pekerja yang diwawancarai, telah terjadi pengurangan besar-besaran manfaat non-upah misalnya asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, dan subsidi makan. Sebagaimana dicatat oleh seorang pengusaha, ini disebabkan oleh tingginya biaya tenaga kerja dan tekanan ekonomi yang mereka hadapi. Secara umum, pekerja garmen merasa lebih sulit untuk mengakses manfaat dasar, yang berdampak pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Dalam sebuah wawancara dengan seorang Manajer Pabrik di Cimahi, Bandung, Jawa Barat, yang pabriknya utamanya memproduksi garmen untuk merek "H&M", dinyatakan bahwa UU Cipta Kerja

sangat membantu. UU tersebut memberi mereka lebih banyak fleksibilitas dalam mempekerjakan pekerja dengan PKWT. Karena fluktuasi pesanan yang tidak menentu, ketika mereka menerima pesanan dalam jumlah besar yang harus diselesaikan dengan cepat, penggunaan PKWT yang fleksibel dalam UU Cipta Kerja memungkinkan mereka untuk “bertahan”. Lebih lanjut, narasumber juga mencatat bahwa banyak pabrik garmen di kawasan industri sekitar telah tutup. Dalam kondisi seperti itu, para pimpinan serikat pekerja tidak lagi curiga bahwa manajemen hanya menggertak ketika mereka menyampaikan kesulitan saat ini dalam mempertahankan bisnis mereka.

Sejalan dengan itu, Divisi Ketenagakerjaan API menyatakan bahwa ketergantungan berat industri garmen pada pesanan membutuhkan fleksibilitas dalam mempekerjakan PKWT. Mereka menyebutkan bahwa pesanan yang hanya berlangsung selama enam bulan sangat lazim di sektor garmen. Dalam wawancara dengan aktivis dari Better Work Indonesia, mereka juga menyoroti sifat unik ketergantungan sektor garmen pada pesanan. Mereka menyeru para pelaku industri di sektor garmen agar duduk bersama dan membahas keunikan sektor tersebut serta menggunakannya untuk mendukung industri tersebut sekaligus memberikan perlindungan maksimal bagi para pekerja.

Untuk mengatasi dampak tersebut, diperlukan pendekatan yang seimbang yang mempertimbangkan kelayakan ekonomi sektor garmen dan perlindungan hak-hak pekerja. Kolaborasi antara para pemangku kepentingan industri, dukungan pemerintah, dan perwakilan serikat pekerja yang efektif sangat penting untuk mencapai keseimbangan yang tepat.

Pengusaha berpendapat bahwa UU Cipta Kerja belum meningkatkan daya saing industri garmen

UU Cipta Kerja dalam aksi: Perspektif organisasi pekerja

Fleksibilitas hubungan kerja, yang ditandai dengan kemudahan melakukan PHK sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja, diterapkan dengan menghapus keharusan berdiskusi dengan serikat pekerja sebelum melakukan PHK. Lebih jauh, UU Cipta Kerja memberikan alasan PHK yang lebih luas, sehingga memperbesar peluang bagi pemberi kerja untuk melakukan PHK. Dalam praktiknya, menurut para pimpinan serikat pekerja, ini membuat pemberi kerja memandang PHK sebagai keniscayaan ketika perusahaan menganggap itu perlu dilakukan, tanpa hambatan apa pun. Mereka mengklaim bahwa alasan yang paling sering disampaikan adalah efisiensi karena kerugian finansial.

Pimpinan serikat pekerja mempertanyakan keabsahan klaim tersebut dan sejauh mana pemberi kerja bersikap transparan tentang kerugian finansial mereka. Pengamatan terhadap anggota serikat pekerja dan kawasan industri di sekitarnya sering kali mengungkapkan bahwa setelah PHK besar-besaran dengan alasan kerugian finansial, perusahaan segera mempekerjakan kembali pekerja dengan PKWT. Terkadang, pekerja yang sama yang sebelumnya memiliki PKWTT dipekerjakan kembali. Bahkan, ada pula perusahaan yang merekrut kembali pekerjaannya melalui agen alih daya, baik pekerja yang sama maupun berbeda.

Meski bukan anggotanya, Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN) Cimahi, Jawa Barat, mencontohkan sebuah perusahaan di kawasan industri Cimahi yang mengubah status seluruh pekerjaannya dengan melakukan PHK dan memberikan uang kompensasi sebesar 80-100 persen dari yang ditetapkan. Tak lama kemudian, perusahaan menyerahkan pengelolaan pekerja sepenuhnya kepada agen alih daya. Contoh lain, ada perusahaan, di mana SPN memiliki anggota di situ, yang tutup karena mengalami kerugian dan harus menutup pabrik. Namun, belakangan diketahui bahwa perusahaan tersebut telah merelokasi pabriknya ke Bogor, sekira 160 km dari Cimahi, masih di Jawa Barat.

Selain itu, UU Cipta Kerja menghapus ketentuan bahwa PHK hanya dapat dilakukan setelah menerima putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan. Menurut aktivis serikat pekerja, ini semakin membuka peluang bagi pemberi kerja untuk melakukan PHK. Praktik semacam itu juga telah menggerogoti keanggotaan serikat pekerja. Sejak pandemi COVID-19, ditambah dengan fleksibilitas hubungan kerja dan kemudahan PHK yang diberikan oleh UU Cipta Kerja, keanggotaan serikat pekerja menurun. Tren ini diamati di semua federasi serikat pekerja yang diwawancarai. "Perundingan bersama kami tidak lagi tentang merundingkan fasilitas yang lebih baik daripada yang ditetapkan oleh undang-undang; sekadar mempertahankan fasilitas yang ada saja sudah menjadi prestasi yang signifikan bagi kami," jelas seorang pimpinan serikat pekerja di Cimahi.

Salah satu aspek fleksibilitas yang diperkenalkan oleh UU Cipta Kerja adalah penentuan upah satuan hasil, yang sebelumnya tidak dikenal oleh UU Ketenagakerjaan tetapi diperkenalkan oleh Pasal 88B ayat (1) huruf b UU Cipta Kerja. Pelaksanaan upah satuan hasil diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35/2021 yang mengatur upah satuan hasil di Pasal 33 ayat (2) dan (3) sebagai berikut:

(2) Dalam hal upah pekerja dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.

(3) Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) lebih rendah dari upah minimum maka upah sebulan yang digunakan untuk dasar penghitungan upah kerja lembur yaitu upah minimum yang berlaku di wilayah tempat pekerja bekerja.

Berdasarkan ketentuan di atas, rumus upah satuan hasil yang disederhanakan adalah sebagai berikut: upah yang diterima sebulan adalah sebesar penghasilan rata-rata 12 bulan terakhir. Apabila penghasilan rata-rata lebih rendah dari upah minimum, dasar perhitungan upah tetap mengacu pada upah minimum.

Menurut aktivis serikat pekerja, pasal ini memungkinkan adanya penafsiran yang sangat luas oleh pemberi kerja dalam merumuskan perhitungan upah satuan hasil. Dalam praktiknya, terdapat pula apa yang dikenal sebagai upah iuran – yang berarti upah pekerja bergantung pada hasil kerja yang

dicapai sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan, bukan pada lamanya jam kerja. Meskipun dalam situasi tertentu pekerja produktif dapat memperoleh penghasilan lebih banyak, namun pada masa produktivitas rendah atau sakit, upah mereka bisa menurun.

Saat dikonfirmasi kepada pemberi kerja, mereka menjelaskan bahwa tolok ukur perhitungan tetap mengacu pada upah minimum. Saat menentukan target yang harus dicapai oleh seorang pekerja, tolok ukur perhitungan tetap mengacu pada upah minimum. Dalam diskusi dengan pengurus DPC SPN, muncul beberapa pertanyaan terkait perumusan upah iuran, khususnya tentang transparansi perumusannya. Saat ditanya mengenai rumus baku sesuai ketentuan perundang-undangan dalam perhitungan upah iuran, seorang mediator di Dinas Ketenagakerjaan setempat menjelaskan, memang tidak ada rumus baku yang ditetapkan dalam ketentuan perundang-undangan terkait.

Masalah krusial lainnya adalah tidak adanya upah lembur. Sebab, apabila pekerja tidak memenuhi target, mereka harus terus bekerja hingga target tercapai. Jika tidak bekerja lembur, mereka tidak akan menerima upah yang setara dengan upah minimum, yang seharusnya menjadi upah terendah yang seharusnya mereka terima. Pemberi kerja menjamin bahwa dalam sistem upah iuran, mereka telah memastikan ketersediaan material dan infrastruktur sehingga tidak ada kendala bagi pekerja untuk memenuhi target.

Pimpinan serikat pekerja melihat kelemahan dalam sistem ini, selain tidak adanya upah lembur. Contohnya, jika terjadi pemadaman listrik, pekerja tidak berdaya dan tidak dapat memproduksi selama pemadaman, sehingga mengakibatkan hilangnya upah. Masalah lainnya adalah jika ada operator di lini produksi yang kurang memiliki keterampilan dan lambat menyelesaikan bagiannya, ini secara langsung berdampak pada kerja operator berikutnya. Selain itu, dengan diterapkannya sistem PKWT, banyak pekerja baru yang masuk dan keluar perusahaan dalam waktu tiga bulan, sehingga banyak yang tidak memenuhi standar keterampilan. Selanjutnya, jika terjadi keterlambatan dalam penerimaan bahan atau pasokan, ini juga secara langsung berdampak pada kemampuan pekerja untuk memenuhi target. "Sistem ini mengembalikan sistem tidak kerja tidak dibayar dalam bentuk yang paling murni," jelas seorang aktivis serikat pekerja.

Sementara itu, saat membahas upah iuran yang mereka praktikkan, pemberi kerja merasa bahwa upah satuan hasil yang dipatok pada upah minimum masih belum cukup menguntungkan bagi mereka. Mereka berargumen bahwa pesanan singkat, yang semakin singkat sejak pandemi COVID-19 dan perang Rusia-Ukraina, harus mengkategorikan industri garmen di bawah sistem pesanan kerja, di mana upah dihitung dan dibayarkan berdasarkan anggaran proyek. Ketika memulai sebuah proyek baru, perhitungan dan pembayaran upah disesuaikan dengan anggaran proyek baru tersebut.

Selanjutnya, mereka menyatakan bahwa jika UU Cipta Kerja tidak memperkenalkan upah satuan hasil, maka akan sangat menyulitkan bagi sektor garmen, terutama ketika pesanan rendah. Akan sulit bagi mereka untuk memenuhi upah pekerja jika mereka harus mematuhi upah minimum. Saat pesanan tinggi, upah satuan hasil juga sangat membantu karena pekerja dapat memenuhi kebutuhan dan target produksi, karena mereka termotivasi untuk mendapatkan upah di atas upah minimum.

Penafsiran yang luas terhadap ketentuan baru yang dibuat oleh UU Cipta Kerja juga berlaku untuk menentukan jangka waktu yang diperbolehkan untuk masing-masing PKWT. Artinya, pemberi kerja bebas untuk menetapkan jangka waktu untuk masing-masing perjanjian kerja dan memperbarui perjanjian kerja beberapa kali, sepanjang total akumulasi waktu perjanjian kerja tersebut tidak melebihi lima tahun. Jangka waktu masing-masing PKWT bervariasi dari tiga, enam, sembilan bulan, dan seterusnya. Tidak ada lagi pertimbangan untuk mengubah PKWT menjadi PKWTT, tetapi hanya kemampuan bekerja dan menerima uang kompensasi saat PKWT berakhir. Para pekerja ini adalah "pekerja miskin", yang berarti mereka tetap miskin meskipun dipekerjakan.

Setelah hampir empat tahun UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, Better Work Indonesia mencatat satu tren di mana pekerja PKWT menghadapi banyak masalah di lapangan. Setelah UU

Cipta Kerja, pekerja PKWT biasanya tidak mendapatkan hak-hak yang biasanya diberikan kepada pekerja tetap. Mereka merasa status PKWT secara langsung berdampak pada hak-hak seperti upah, cuti tahunan, THR, cuti maternitas, kebebasan berserikat, dan akses ke asuransi pengangguran. Namun, bagi BWI, masalah-masalah tersebut tidak dapat diidentifikasi secara jelas dalam penilaiannya. Penilaian BWI terkait PKWT hanya menangkap kepatuhan terhadap administrasi penggunaan PKWT. Meskipun sesuai dengan peraturan, dalam praktiknya, pekerja PKWT atau pekerja kontrak mengalami kerugian.

Ini diperkuat oleh pernyataan dari tiga federasi serikat pekerja garmen yang kami wawancarai. Sebelum UU Cipta Kerja, PKB mereka selalu memuat ketentuan untuk mengubah PKWT menjadi PKWTT, minimal sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan di Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja membuat pemberi kerja meminta agar PKB dirundingkan ulang agar sesuai dengan UU Cipta Kerja yang kurang protektif dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan. Semua pimpinan serikat pekerja menyatakan bahwa setelah UU Cipta Kerja, ketentuan PKB mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT dihapus. Jika sebelumnya PKWT memiliki kesempatan untuk menjadi PKWTT, setelah UU Cipta Kerja, hal tersebut menjadi mimpi yang sulit untuk dicapai.

Praktik lain yang ditemui terkait PKWT adalah ketika pemberi kerja merasa uang kompensasi PKWT memberatkan. Pemberi kerja menawarkan pekerja PKWT pilihan untuk memperbarui kontrak tanpa menerima uang kompensasi terlebih dahulu, dengan janji bahwa PKWT mereka akan diperbarui dan masa kerja mereka akan tetap dihitung. Saat ditanya apa yang terjadi jika PKWT tidak diperbarui, para pimpinan serikat pekerja menjelaskan bahwa pemberi kerja merundingkan besaran uang kompensasi dengan pekerja hingga disepakati besaran tertentu yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Sering kali besaran tersebut di bawah upah satu bulan yang ditetapkan untuk masa kerja 12 bulan atau prorata sesuai masa kerja. Ini serupa dengan konsep perjanjian penyelesaian dalam hukum perdata, tetapi dalam hukum perdata, para pihak berada dalam kedudukan yang setara, sedangkan dalam hubungan kerja, terdapat ketidakseimbangan yang jelas yang merugikan pihak yang lebih lemah, yaitu pekerja. Karena kebutuhan dan harapan pekerja untuk terus bekerja, mereka sering menerima situasi tersebut.

Terkait uang kompensasi, para pimpinan serikat pekerja lebih lanjut menjelaskan bahwa sebelum UU Cipta Kerja, ketika berhadapan dengan masalah PKWT yang berulang, perjuangan ideologis mereka adalah untuk memastikan pekerja PKWT dapat menjadi pekerja tetap jika mereka memenuhi persyaratan UU Ketenagakerjaan. Artinya, mereka fokus pada hak untuk bekerja atau jaminan kerja bagi anggotanya. Dengan UU Cipta Kerja, ini menjadi tidak berlaku lagi, dan baik pimpinan serikat pekerja maupun pekerja kini hanya mengadvokasi pembayaran uang kompensasi, menggeser ideologi mereka dari perjuangan jaminan kerja bagi anggotanya.

Survei kelayakan kerja “Makin Terang 2024” yang dilakukan oleh Trade Union Rights Centre (TURC), sebuah LSM layanan ketenagakerjaan yang bermarkas di Jakarta, terkait PKWT tematik yang diatur dalam UU Cipta Kerja pasca Putusan MK Nomor 168 (2024), yang melibatkan 4.082 pekerja di 134 pabrik tekstil, garmen, dan alas kaki, mengkonfirmasi situasi di atas. Salah satu pertanyaan yang diajukan oleh program “Makin Terang 2024” adalah apakah perusahaan telah melaksanakan PKWT sesuai ketentuan. Hasilnya menunjukkan bahwa dari 134 pabrik, 101 atau sekitar 75 persen tidak mematuhi ketentuan yang berlaku. TURC juga mensurvei 11.028 pekerja di industri yang sama dari 206 pabrik, dan masalah status ketenagakerjaan menempati urutan keempat di antara masalah-masalah prioritas pekerja.

UU Cipta Kerja dalam aksi: Perspektif organisasi pengusaha

Saat responden dari pihak pemberi kerja berulang kali mengemukakan masalah upah dan efek dominonya terhadap biaya produksi dan produktivitas secara keseluruhan, penting untuk dicatat bahwa permasalahan ini tidak muncul begitu saja. Industri garmen saat ini, terutama setelah pandemi COVID-19 dan perang Ukraina-Rusia, dipengaruhi oleh persaingan yang ketat dari negara-negara penghasil garmen lainnya seperti Tiongkok, Bangladesh, dan Vietnam.

Dinamika geopolitik yang terus berubah juga berdampak signifikan terhadap industri garmen. Contoh terkini pada saat laporan ini ditulis adalah terpilihnya kembali Donald Trump sebagai Presiden Amerika Serikat. Selama kampanyenya, dia telah menyatakan niatnya untuk menaikkan tarif impor barang, khususnya dari Tiongkok. Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) memperkirakan hal ini akan mendorong Tiongkok untuk mencari pasar baru bagi produk mereka, dengan menyasar negara-negara yang memiliki populasi besar seperti Indonesia. Selain itu, API mengantisipasi bahwa untuk menghindari tarif impor yang tinggi, produsen garmen Tiongkok akan mencari negara-negara baru untuk memproduksi garmen, dengan Indonesia menjadi target utama karena sumberdaya manusianya yang melimpah.

API menyoroti kebijakan pemerintah Indonesia yang menyambut investor asing dengan tangan terbuka. Sebaliknya, pengusaha dalam negeri yang sudah “tenggelam” harus bersaing lebih ketat dengan investor baru tersebut. Dua tantangan utama adalah investor asing menggunakan mesin berteknologi terkini, sementara pengusaha garmen Indonesia masih menggunakan mesin lama. Kedua, investor asing memiliki modal yang lebih besar daripada pengusaha lokal.

Di sisi lain, pemerintah Indonesia terus menegaskan bahwa industri garmen merupakan industri padat karya yang krusial bagi Indonesia. Namun, kenyataannya justru sebaliknya, saat dukungan yang diberikan dianggap sangat kurang bagi industri ini, terutama dengan berbagai tantangan baru yang disebutkan di atas. Minimnya dukungan tersebut dibuktikan dengan kontribusi sektor garmen terhadap total ekspor atau PDB Indonesia, yang tidak banyak berubah sejak tahun 1970-an. Bila dibandingkan dengan Vietnam yang baru saja memulai industri garmennya, produksi garmen Indonesia masih jauh tertinggal.

Saat membahas subsidi pemerintah, pengurus API berpendapat bahwa subsidi bukanlah solusi yang tepat. “Sudah tenggelam, tidak perlu lagi insentif.” Yang benar-benar dibutuhkan oleh industri ini adalah komite industri garmen. Komite tersebut harus beranggotakan para pelaku industri garmen yang memiliki visi untuk menyelamatkan industri garmen Indonesia. Regulasi komprehensif yang mampu menjawab tantangan masa kini diperlukan untuk menunjukkan komitmen pemerintah dalam menempatkan industri garmen sebagai sektor vital bagi pertumbuhan nasional.

Saat ditanya bagaimana cara beranjak dari wacana upah yang terus menghambat kemajuan, pengurus API menyatakan bahwa diperlukan komite strategis untuk memikirkan kebijakan yang komprehensif terkait industri ini. Mereka mencontohkan Vietnam yang memiliki Kementerian khusus untuk industri tekstil dan garmen. Pengurus API meminta agar dibentuk satuan tugas yang memiliki kewenangan memadai untuk menganalisis dan mencari solusi bersama guna menangani secara serius berbagai permasalahan yang dihadapi oleh industri garmen dan tekstil di Indonesia.

Saat ditanya apakah Better Work Indonesia dapat menjadi alternatif yang baik sebagai mediator, tanggapannya sangat positif. Sektor garmen membutuhkan lembaga netral yang memiliki keinginan untuk membuat strategi untuk menyelamatkan sektor garmen Indonesia dan meningkatkan daya saingnya.

► V. UU Cipta Kerja dari perspektif agenda pekerjaan layak ILO

Indonesia. Sebaliknya, serikat pekerja menganggap UU tersebut memberikan fleksibilitas yang berlebihan dibandingkan dengan peraturan ketenagakerjaan sebelumnya, yang merugikan pekerja secara signifikan. Setiap pihak dalam lanskap hubungan industrial telah menyampaikan pandangan mereka tentang UU Cipta Kerja berdasarkan peran dan kepentingan mereka. Menelaah UU tersebut dari perspektif standar ketenagakerjaan internasional memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan berpotensi lebih obyektif. Selain itu, Indonesia telah meratifikasi 20 Konvensi ILO, termasuk 9 Konvensi Pokok, yang menunjukkan komitmen pemerintah Indonesia untuk menghormati agenda pekerjaan layak ILO, yang secara mendasar diwujudkan dalam 10 Konvensi Pokok tersebut.

Direktur Jenderal ILO pertama kali memperkenalkan Agenda pekerjaan layak ILO pada 1999 dalam laporannya pada Sidang ke-87 Konferensi Perburuhan Internasional. Agenda pekerjaan layak memuat prinsip-prinsip yang dapat memandu negara-negara dan menjadi tolok ukur untuk mencapai agenda tersebut. Agenda ini terdiri dari empat pilar: ketenagakerjaan, perlindungan sosial, hak-hak pekerja, dan dialog sosial. Komunitas global telah mengakui Agenda pekerjaan layak sebagai sasaran aspiratif dan tujuan bersama dalam agenda pembangunan. Pengakuan ini dibuktikan dengan dimasukkannya agenda pekerjaan layak ke dalam MDG 2020 dan keberhasilan pengarusutamaannya ke dalam SDG PBB 2030, yang merupakan aspirasi bagi negara-negara di seluruh dunia.

ILO kemudian menerjemahkan agenda pekerjaan layak ke tingkat nasional melalui program agenda pekerjaan layak (DWCP). Pada tanggal 30 September 2020, Indonesia meluncurkan DWCP Indonesia 2020-2025. DWCP Indonesia fokus pada tiga bidang yang disepakati oleh unsur tripartit:

1. Dialog sosial efektif yang mendorong bisnis berkelanjutan dan kesejahteraan pekerja;
2. Penciptaan lapangan kerja dan ketenagakerjaan kaum muda;
3. Peningkatan perlindungan bagi kelompok pekerja rentan.

Dalam pidato dan laporannya, Direktur Jenderal ILO menguraikan bahwa kesempatan kerja penuh dan produktif mencakup upaya untuk mendorong penciptaan lapangan kerja karena, tanpa lapangan kerja, tidak akan ada hak-hak di tempat kerja. Tujuan penciptaan lapangan kerja adalah untuk mengangkat masyarakat keluar dari kemiskinan dengan membuat mereka mampu memperoleh penghidupan yang produktif dan layak. Ini dapat ditafsirkan sebagai upaya untuk memastikan bahwa pekerjaan memberikan kehidupan yang layak tanpa pekerja perlu mencari pekerjaan tambahan atau cara lain untuk mencapai standar hidup yang layak.

Agenda pekerjaan layak: Empat tujuan strategis

Menelaah UU Cipta Kerja dari perspektif agenda pekerjaan layak mengharuskan dilakukannya evaluasi bagaimana UU tersebut selaras dengan prinsip dan tujuan yang ditetapkan oleh ILO. Agenda pekerjaan layak fokus pada empat tujuan strategis: penciptaan lapangan kerja, perlindungan sosial, hak-hak di tempat kerja, dan dialog sosial.

Tujuan penciptaan lapangan kerja bertujuan untuk meningkatkan kesempatan bagi setiap orang untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan, dan martabat manusia. Tujuan perlindungan sosial berupaya memperluas perlindungan sosial bagi semua orang, termasuk langkah-langkah untuk menyediakan pendapatan pokok bagi mereka yang

membutuhkan dan memastikan akses ke perawatan kesehatan esensial. Tujuan hak-hak di tempat kerja didedikasikan untuk mempromosikan dan mewujudkan standar-standar dan prinsip-prinsip mendasar serta hak-hak di tempat kerja, termasuk kebebasan berserikat dan hak atas perundingan bersama. Terakhir, tujuan dialog sosial bertujuan untuk memupuk dialog sosial dan tripartisme sebagai metode yang paling efektif untuk mengadaptasi pelaksanaan tujuan-tujuan strategis tersebut dengan kebutuhan dan keadaan khusus masing-masing negara.

Penciptaan lapangan kerja, setidaknya di atas kertas, merupakan filosofi utama UU Cipta Kerja, yang dicapai dengan menyederhanakan birokrasi dan perizinan untuk memudahkan masuknya bisnis baru dan perluasan bisnis yang sudah ada, khususnya di sektor padat karya seperti industri garmen. Namun, dalam praktiknya, sebagaimana ditegaskan oleh seorang pengurus API, kebijakan pemerintah Indonesia hanya menyambut baik investor asing sementara membiarkan pengusaha dalam negeri “tenggelam” karena harus bersaing lebih ketat dengan investor baru tersebut. Mereka tidak dapat bersaing dengan investor asing karena biasanya investor asing memiliki modal yang lebih besar dan dengan demikian menggunakan mesin berteknologi terkini, sementara pengusaha garmen Indonesia ironisnya masih menggunakan mesin yang sudah ketinggalan zaman.

Sementara itu, menurut pengamatan seorang pengurus serikat pekerja di Jawa Barat yang telah mengalami dan membandingkan kondisi sebelum dan sesudah berlakunya UU Cipta Kerja, banyak perusahaan di Jawa Barat yang melakukan PHK terhadap pekerjanya, khususnya di sektor garmen. Lapangan kerja memang dapat tercipta di daerah lain, misalnya Jawa Tengah, yang menjadi incaran banyak perusahaan garmen dari Jawa Barat. Menariknya, angka pengangguran terbuka di Jawa Barat lebih rendah dibandingkan dengan Jawa Tengah menurut data tahun 2024²⁰. “Perusahaan sekadar mencari lokasi dengan upah lebih rendah. UU Cipta Kerja tidak menciptakan lapangan kerja, tetapi justru membuka peluang bagi perusahaan untuk bekerja lebih fleksibel,” kata seorang aktivis serikat pekerja.

Pertanyaan berikutnya dari perspektif pekerjaan layak adalah penciptaan lapangan kerja seperti apa yang sedang kita bicarakan? Untuk menjawabnya, kita meninjau salah satu konsep utama ketenagakerjaan dalam Agenda pekerjaan layak ILO, yaitu produktivitas. Produktivitas di sini tidak hanya terkait dengan rasio input terhadap output dalam produksi, tetapi juga apakah pekerjaan dapat memberikan upah yang memadai bagi pekerja untuk keluar dari kemiskinan dan menjalani kehidupan yang layak. Pekerjaan juga dianggap produktif jika memberikan jaminan kerja.

Peraturan pengupahan dalam UU Cipta Kerja

Peraturan pengupahan dalam UU Cipta Kerja pada hakikatnya menghapus peran aktif Dewan Pengupahan, dan akibatnya, juga serikat pekerja dan organisasi pengusaha, dalam merumuskan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Ketentuan ini semakin mengukuhkan penghentian fungsi survei langsung partisipatif KHL dan menggantinya dengan rumus baku perhitungan upah minimum, yang memberikan kewenangan kepada Badan Pusat Statistik untuk menetapkan kenaikan KHL tahunan.

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, serikat pekerja mengamati semakin maraknya pinjaman online di kalangan pekerja, baik anggota maupun non-anggota. Bahkan, banyak anggotanya yang mengundurkan diri karena seringnya didatangi oleh penagih hutang ke tempat kerja sehingga menimbulkan tekanan. Fenomena ini sedang marak terjadi. Kesaksian tentang pekerja yang harus bekerja sampingan sebagai pengemudi ojek online juga banyak ditemukan di berbagai pertemuan serikat pekerja. Ini diperkuat dengan survei yang dilakukan oleh koalisi buruh “Komite Hidup Layak” yang melibatkan 257 pekerja di berbagai sektor, termasuk sektor garmen, di mana 76 persen pekerja melaporkan tengah terlilit hutang saat dilakukan survei. Sebagian besar hutang tersebut dibuat untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Sebagaimana diuraikan di atas terkait perubahan yang dilakukan terhadap UUCK, ketentuan yang secara langsung relevan dengan ketenagakerjaan penuh dan produktif adalah perubahan ketentuan upah dan PKWT. Dalam praktiknya, pekerja dengan PKWT berada dalam posisi yang lebih rentan lagi terkait upah karena masa kerja mereka tidak akan pernah dihitung lebih dari satu tahun. Akibatnya, mereka

20 Data BPS tentang tingkat pengangguran terbuka menurut provinsi: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQzIzI=/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-provinsi.html>

terus-menerus hanya menerima upah minimum terendah selama kerja mereka. Mereka tidak dapat dikategorikan sebagai pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun, yang secara hukum berhak atas upah di atas upah minimum. Mereka merupakan pekerja miskin, orang yang bekerja tetapi tetap hidup dalam kemiskinan.

Jaminan kerja dalam UU Cipta Kerja

Untuk mengkaji unsur jaminan kerja, yang paling relevan adalah meninjau perubahan ketentuan mengenai jangka waktu PKWT dalam UU Cipta Kerja. UU tersebut menghapuskan perodesasi dari tahapan PKWT ke PKWTT, dengan memberikan jangka waktu maksimal lima tahun dan menghapus masa tunggu antar kontrak PKWT. Dalam praktiknya, perubahan ini memungkinkan pemberi kerja untuk mempekerjakan pekerja yang sama secara berulang-ulang dalam PKWT, sepanjang tidak melebihi batas lima tahun. Tanpa kewajiban masa tunggu, pemberi kerja dapat terus mempekerjakan pekerja tanpa mempertimbangkan kemungkinan mengalihkan mereka menjadi PKWTT.

Pemberlakuan kontrak kerja fleksibel bertujuan untuk menciptakan lebih banyak lapangan pekerjaan, tetapi yang penting adalah memastikan pekerjaan tersebut layak dan memberikan jaminan kerja. Kenyataannya, menurut serikat pekerja, perubahan ini mendorong pemberi kerja untuk merundingkan kembali PKB agar selaras dengan UU Cipta Kerja, sehingga menjadi lebih fleksibel dan kurang protektif. Secara seragam, semua serikat pekerja melaporkan bahwa ketentuan dalam PKB yang terkait dengan peralihan pekerja PKWT menjadi PKWTT setelah masa kontrak berakhir diminta untuk dihapus oleh perusahaan. UU Cipta Kerja dianggap melegalkan apa yang selama ini dipraktikkan secara sembunyi-sembunyi, terutama di sektor garmen, dan memperkuat kurangnya jaminan kerja bagi pekerja PKWT, apalagi kehidupan yang layak.

Sebagaimana yang telah dibahas, kurangnya jaminan kerja dan ketergantungan berlebihan kepada pemberi kerja berdampak pada banyak aspek hubungan industrial, termasuk ketakutan pekerja untuk menolak perintah kerja atau kondisi kerja yang tidak mereka inginkan dan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Masalah ini sangat serius bagi pekerja perempuan, yang mengalami penurunan akses dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta relasi kuasa yang semakin tidak adil. Tekanan untuk memenuhi target produksi dapat menimbulkan peningkatan beban kerja dan jam kerja yang lebih panjang. Perempuan, yang sering menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga, mungkin merasa kesulitan untuk mengelola tuntutan ini, yang menyebabkan stres dan potensi kelelahan mental (*burnout*). Dalam kasus yang lebih ekstrem, sebagaimana banyak dibahas di Indonesia beberapa waktu lalu, terdapat laporan tentang pekerja yang diharuskan melakukan hubungan seksual non-konsensual dengan atasan untuk memperpanjang kontrak mereka.²¹ Kami akan meninjau kembali masalah ini di bagian berikutnya di laporan ini.

Dampak PKWT berlebihan terhadap keanggotaan serikat pekerja

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, aspek penting lain dari penggunaan PKWT yang berlebihan adalah dampaknya terhadap ketakutan pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja. UU Cipta Kerja tidak mengubah UU Serikat pekerja tahun 2000, yang mengatur kebebasan berserikat dan perundingan bersama. Namun, sebagaimana dibahas sebelumnya, perubahan ketentuan PKWT, upah, alih daya, pesangon, dan uang kompensasi secara kumulatif berdampak pada hak kebebasan berserikat dan perundingan bersama serikat pekerja di Indonesia.

Permintaan pemberi kerja untuk merundingkan kembali PKB agar selaras dengan UUCK secara langsung berarti mengurangi perlindungan perundang-undangan bagi pekerja di tingkat perusahaan, tanpa kesempatan dan posisi tawar yang seimbang. Fungsi serikat pekerja untuk mengadvokasi standar kerja yang lebih baik daripada peraturan menjadi batal; sekadar mempertahankan ketentuan PKB yang ada menjadi sangat sulit. Artinya, salah satu prasyarat untuk perundingan yang bermakna adalah adanya ekosistem yang memadai. Setelah UUCK, serikat pekerja tidak lagi memiliki ruang untuk memperbaiki kondisi kerja dan kesejahteraan anggotanya serta pekerja secara umum.

Sebagaimana berulang kali ditegaskan oleh ILO melalui berbagai instrumen hukum internasional yang

21 Lihat Liputan6 5 Mei 2023, "Viral kasus syarat tidur bareng bos demi kontrak kerja diperpanjang," di <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5277901/viral-kasus-syarat-tidur-bareng-bos-demi-kontrak-kerja-diperpanjang-buruh-proses-hukum>.

dihasilkannya, keberadaan tripartisme dan dialog sosial yang solid membutuhkan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha serta kementerian ketenagakerjaan yang kuat. Aspek krusial ini penting untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial dapat mencapai pekerjaan layak.

Pada era UU Ketenagakerjaan dan ketentuannya terkait upah dan fungsi Dewan Pengupahan, peran serikat pekerja di dalam Dewan Pengupahan sangat signifikan, yang menunjukkan fungsi serikat pekerja yang sebenarnya. Dewan Pengupahan merupakan salah satu lembaga tripartit yang dinamis dan pelantar yang mewujudkan hakikat tripartisme. Namun, perubahan yang dibuat oleh UU Cipta Kerja, yang secara legislatif memberlakukan penggunaan rumus untuk menghitung upah minimum, membuat peran Dewan Pengupahan dalam konsultasi dan dialog sosial unsur-unsur tripartit menjadi tidak signifikan. Di bawah rezim UUCK, sistem pengupahan, khususnya upah minimum, menjadi isu teknokratis yang mengikuti rumus yang telah ditentukan tanpa transparansi dalam prosesnya. Namun, upah minimum mencerminkan perhatian pemerintah terhadap mereka yang bekerja, di mana pemberi kerja harus membayar tanpa bergantung pada dana publik.

Selain itu, peran serikat pekerja dalam prosedur PHK secara efektif dikurangi oleh UU Cipta Kerja, karena pemberi kerja tidak lagi diharuskan untuk menegosiasikan keinginan untuk memutus hubungan kerja dengan serikat pekerja. Salah satu mekanisme yang dapat mendorong dialog sosial dalam hubungan industrial adalah tersedianya ruang untuk menyuarakan pengaduan. Namun, dalam diskusi dengan responden serikat pekerja, hampir semuanya menyatakan bahwa karena status PKWT, pekerja sering kali tidak berani mengungkapkan kondisi kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan. Contohnya, banyak pekerja mengeluh bahwa untuk mendapatkan pekerjaan, mereka harus membayar sejumlah uang kepada petugas keamanan perusahaan. Tetapi ketika serikat pekerja mencoba menyelidiki dan meminta informasi lebih lanjut, tidak seorang pun bersedia mengajukan pengaduan secara resmi, dan mereka memilih untuk tidak melanjutkan masalah tersebut, menolak keinginan serikat pekerja untuk menindaklanjuti.

Ini karena mereka khawatir jika mereka menyuarakan pengaduan, kontrak mereka tidak akan diperpanjang. Dalam situasi seperti itu, pengajuan pengaduan yang diprakarsai oleh ILO, misalnya proyek SIRI ILO, menjadi menarik. Pengajuan ini dapat mengatasi kurangnya saluran pengaduan bagi pekerja. Selain itu, pengaduan diterima langsung oleh pengurus serikat pekerja, dan kerahasiaannya terjaga. Apabila pengaduan didokumentasikan, serikat pekerja dapat membangun argumen menggunakan data dari pengaduan yang didokumentasikan dalam pengajuan.

Pelindungan sosial dalam UU Cipta Kerja

Pilar penting agenda pekerjaan layak adalah pelindungan sosial, yang memastikan jaring pengaman bagi semua orang, yang mencakup sektor informal dan formal. Pelindungan sosial memberikan jaminan yang memberi orang keyakinan bahwa mereka dapat bertahan hidup meskipun ada risiko seperti penyakit, kematian pencari nafkah, kecelakaan kerja, dan PHK. Perubahan paling signifikan yang ditimbulkan oleh UU Cipta Kerja terkait hal ini adalah penambahan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, khususnya jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). Ini adalah upaya pemerintah untuk mengantisipasi PHK, yang memastikan bahwa pekerja terdampak menerima dukungan selama transisi mereka ke pekerjaan baru. JKP tidak hanya memberikan bantuan keuangan tetapi juga memberikan kursus peningkatan keterampilan yang dapat diakses oleh pekerja.

Prinsip JKP selaras dengan ekspektasi agenda pekerjaan layak ILO. Namun, dalam praktiknya, setelah UUCK diberlakukan, semakin banyak industri garmen yang mempekerjakan pekerja dengan sistem PKWT alih-alih PKWTT. JKP secara signifikan tidak dapat diakses oleh pekerja PKWT karena JKP diberikan kepada orang yang kehilangan pekerjaan atau yang hubungan kerjanya dihentikan karena PHK sebelum berakhirnya kontrak mereka. Sebaliknya, pekerja PKWT yang pekerjaannya berakhir karena berakhirnya masa kerja yang disepakati tidak dapat mengakses JKP.

Selain JKP, UU Cipta Kerja tidak mengubah ketentuan jaminan sosial lain yang telah diatur oleh undang-undang terkait. Namun, masalah utama muncul dalam praktik. Menurut pengurus serikat pekerja, pekerja yang paling sering didiskriminasi terkait hal ini adalah mereka yang dipekerjakan oleh agen alih daya. Para pekerja ini, yang selalu dipekerjakan berdasarkan PKWT, sering kali mendapati iuran BPJS Ketenagakerjaannya belum dibayarkan oleh pemberi kerjanya saat mereka berupaya mengklaim manfaat setelah PKWT mereka berakhir.

Pekerja alih daya biasanya tidak bergabung dengan serikat pekerja. Pengurus serikat pekerja sudah berupaya mengorganisasi para pekerja ini, tetapi besarnya rasa takut menjadi hambatan yang signifikan. Mereka mencontohkan ketika mereka memiliki anggota yang merupakan pekerja alih daya, tetapi karena para pekerja ini dapat dengan mudah diberhentikan, ketika para pemimpin dan pengurus serikat pekerja alih daya diberhentikan, para anggotanya bubar dan enggan untuk melanjutkan kegiatan mereka. Masalah yang berulang ini membuat serikat pekerja sulit untuk mengorganisasi pekerja alih daya.

▶ VI. Pekerja Perempuan: Dampak UU Cipta Kerja

Meskipun tidak disebutkan secara khusus di bagian sebelumnya, namun jelas bahwa pekerja perempuan menjadi pekerja yang paling terdampak oleh UU Cipta Kerja karena beberapa faktor yang bersinggungan dengan tantangan dan kerentanan unik mereka di dunia kerja. Beberapa alasan utamanya adalah sebagai berikut.

Penerapan upah satuan hasil dapat sangat berdampak pada perempuan, yang sering kali menghadapi tanggung jawab lain terkait kesehatan dan pengasuhan di rumah di samping pekerjaan mereka di pabrik. Ini dapat menimbulkan ketidakonsistenan pendapatan dan ketidakamanan finansial, sehingga semakin sulit bagi perempuan untuk mencapai stabilitas ekonomi. Meningkatnya penggunaan PKWT berdasarkan UU Cipta Kerja menciptakan ketidakpastian kerja, dan pekerja perempuan, yang mungkin sudah berada dalam situasi pekerjaan yang lebih tidak menentu, sering kali menghadapi pembaruan atau pemutusan kontrak, sehingga sulit untuk merencanakan masa depan atau mendapatkan pekerjaan jangka panjang.

Selain itu, pekerja perempuan PKWT sering kali tidak memiliki akses ke manfaat yang sama dengan pekerja tetap, misalnya cuti maternitas, asuransi kesehatan, dan manfaat penting lainnya. Kurangnya akses ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kualitas hidup mereka secara keseluruhan, dan keluarga mereka juga. Tekanan untuk memenuhi target produksi dapat menyebabkan peningkatan beban kerja dan jam kerja yang lebih panjang. Pekerja perempuan, yang sering menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga, mungkin merasa sulit untuk mengelola tuntutan ini, yang menyebabkan stres dan potensi kelelahan mental (*burnout*).

Di sisi lain, tekanan ekonomi terhadap sektor garmen di perusahaan dapat menyebabkan dikorbankannya standar kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Perempuan, yang mungkin sudah menghadapi risiko kesehatan khusus gender, bisa jadi lebih rentan dalam lingkungan seperti itu. Memastikan kondisi kerja yang aman memerlukan investasi berkelanjutan, yang mungkin tidak diprioritaskan demi mengurangi biaya produksi.

Penurunan keanggotaan serikat pekerja dan kesulitan melakukan dialog yang efektif antara pengusaha dan serikat pekerja sebagaimana telah kami jelaskan sebelumnya semakin melemahkan kemampuan perempuan untuk berunding bersama untuk upah, manfaat, dan kondisi kerja yang lebih baik. Ini dapat menyebabkan kemerosotan hak-hak ketenagakerjaan dan perlindungan bagi perempuan. Sementara penggunaan investasi teknologi dan otomatisasi, khususnya dengan masuknya investor padat modal baru ke Indonesia yang difasilitasi oleh UU Cipta Kerja, dapat menimbulkan pergeseran jenis keterampilan yang dibutuhkan di sektor garmen. Perempuan mungkin perlu menjalani pelatihan ulang atau peningkatan keterampilan agar tetap dapat bekerja, tetapi akses ke program pelatihan semacam itu mungkin terbatas, terutama bagi perempuan dengan PKWT; dan dalam banyak kasus, hanya karena mereka perempuan!

Pekerja perempuan sering menghadapi hambatan sosial dan budaya tambahan yang dapat semakin memperburuk dampak negatif UU Cipta Kerja. Hambatan tersebut meliputi diskriminasi gender, keterbatasan akses ke pendidikan dan pelatihan, dan ekspektasi masyarakat terkait peran perempuan dalam keluarga dan dunia kerja. Kasus hubungan seksual non-konsensual dengan atasan yang dialami oleh pekerja perempuan di sejumlah lokasi industri di Indonesia untuk memperpanjang kontrak kerja merupakan contoh terburuk dari situasi yang dihadapi oleh pekerja perempuan. UU Cipta Kerja tampaknya belum secara memadai mengatasi masalah tersebut.

Dampak kumulatif faktor-faktor tersebut dapat secara signifikan menghambat pemberdayaan perempuan dengan membatasi peluang ekonomi mereka, mengurangi perlindungan sosial mereka, dan melemahkan kemampuan mereka untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Untuk menangani dampak-dampak tersebut diperlukan upaya bersama dari para pemangku kepentingan industri, dukungan pemerintah, dan representasi serikat pekerja yang efektif untuk menciptakan lingkungan yang lebih adil.

dan memberdayakan bagi perempuan di dunia kerja. Ini meliputi advokasi untuk upah yang adil, jaminan kerja, akses ke manfaat, kondisi kerja yang aman, dan peluang untuk pengembangan keterampilan. Kolaborasi antara pemangku kepentingan industri, dukungan pemerintah, dan representasi serikat pekerja yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang lebih adil dan memberdayakan bagi perempuan di dunia kerja.

Peran serikat pekerja dalam mendukung pekerja perempuan

Serikat pekerja dapat dan harus memainkan peran penting dalam mendukung pekerja perempuan dengan menangani tantangan unik mereka dan mengadvokasi hak-hak mereka. Beberapa strategi dapat diadopsi oleh serikat pekerja untuk lebih mendukung pekerja perempuan, misalnya melalui advokasi dan representasi. Contohnya, serikat pekerja dapat aktif mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja dengan mengadvokasi upah yang sama, kesempatan yang sama untuk kemajuan, dan praktik non-diskriminatif. Memastikan perempuan terwakili dengan baik dalam posisi kepemimpinan serikat pekerja dan proses pengambilan keputusan merupakan langkah penting lainnya. Ini dapat membantu memastikan bahwa isu-isu perempuan diprioritaskan dan ditangani secara efektif.

Serikat pekerja juga dapat mengembangkan program pelatihan, yang disesuaikan dengan kebutuhan perempuan, yang dapat membantu mereka memperoleh keterampilan baru dan melangkah maju dalam karier mereka. Dikombinasikan dengan, misalnya, program bimbingan yang memasangkan pekerja perempuan berpengalaman dengan yang baru memasuki dunia kerja, untuk memberikan bimbingan dan dukungan. Penting juga bila serikat pekerja mengadvokasi standar kesehatan dan keselamatan di tempat kerja yang menangani risiko kesehatan khusus gender dan memastikan kondisi kerja yang aman bagi perempuan, termasuk kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan hidup, misalnya jam kerja yang fleksibel dan cuti orang tua untuk pekerja perempuan maupun laki-laki, untuk membantu perempuan mengelola tanggung jawab profesional dan pribadi mereka.

Dalam kasus ekstrem seperti pelecehan seksual, serikat pekerja harus memberikan bantuan hukum kepada pekerja perempuan yang mengalami diskriminasi atau pelecehan di tempat kerja. Melakukan advokasi untuk undang-undang dan kebijakan yang lebih kuat untuk melindungi perempuan dari masalah seperti itu, untuk memastikan bahwa pekerja perempuan, termasuk mereka yang memiliki PKWT, memiliki akses ke manfaat penting seperti cuti maternitas, asuransi kesehatan, dan program pensiun.

Dua senjata terpenting yang dimiliki oleh serikat pekerja adalah dialog sosial dan perundingan bersama. Serikat pekerja perlu menggunakan perundingan bersama untuk menegosiasikan upah, manfaat, dan kondisi kerja yang lebih baik bagi pekerja perempuan. Pastikan bahwa suara perempuan didengar dalam negosiasi ini. Dengan mendorong komunikasi terbuka antara pemberi kerja dan pekerja, serikat pekerja dapat menangani masalah perempuan dan menemukan solusi yang saling menguntungkan. Semua ini harus dikombinasikan dengan kampanye kesadaran untuk mendidik pemberi kerja dan pekerja tentang kesetaraan gender dan pentingnya mendukung perempuan di tempat kerja, termasuk menyediakan sumberdaya dan informasi tentang hak-hak perempuan, kebijakan tempat kerja, dan layanan dukungan yang tersedia.

Membangun jaringan dukungan bagi pekerja perempuan di dalam serikat pekerja juga bermanfaat, menyediakan platform bagi mereka untuk berbagi pengalaman, meminta saran, dan saling mendukung. Dengan secara rutin mengenali dan menangani kebutuhan khusus pekerja perempuan, misalnya dukungan pengasuhan anak untuk semua pekerja, transportasi, dan lingkungan kerja yang aman, serikat pekerja dapat lebih mendukung pekerja perempuan, membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan memberdayakan.

► VII. Kesimpulan: Cara Memperbaikinya?

Perubahan signifikan yang dibuat oleh UU Cipta Kerja, khususnya terkait dengan masalah ketenagakerjaan, bertujuan untuk meningkatkan regulasi dan perlindungan ketenagakerjaan. Namun, perubahan tersebut juga menghadirkan beberapa tantangan yang perlu ditangani untuk memastikan implementasi yang efektif dan berkelanjutan. UU Cipta Kerja belum menjawab berbagai tantangan yang dihadapi oleh sektor garmen di Indonesia. Di satu sisi, UU ini belum menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh pengusaha, tetapi di sisi lain, UU ini telah berhasil melucuti berbagai perlindungan perundang-undangan bagi pekerja, khususnya pekerja perempuan, dan peran serikat pekerja dalam mengembangkan dialog sosial dan perlindungan sosial.

Sejumlah kontroversi yang menyertai penyusunan, implementasi, uji materi UU tersebut ke Mahkamah Konstitusi, termasuk putusannya yang terakhir pada akhir tahun 2024, seharusnya meyakinkan kita untuk mengkaji ulang bagaimana UU tersebut seharusnya diterapkan dalam konteks ketenagakerjaan dan mencari solusi kreatif yang layak untuk dilaksanakan.

Peningkatan kondisi pekerja sektor garmen di bawah UU Cipta Kerja memerlukan pendekatan multifaset yang menangani aspek ekonomi, sosial, kesehatan, keselamatan, dan hukum. Kami telah menghimpun berbagai gagasan dan usulan solusi dari narasumber kami serta berbagai publikasi yang membahas dampak UU Cipta Kerja terhadap pekerja secara umum dan khususnya pekerja perempuan di sektor garmen. Berikut ini beberapa strategi yang dapat dipertimbangkan.

Sebagian besar narasumber dari serikat pekerja yang diwawancarai menyebutkan bahwa perlindungan hukum harus diperkuat. Penegakan hukum dan peraturan ketenagakerjaan yang ketat memastikan hak-hak pekerja terlindungi. Ini meliputi pemantauan kepatuhan terutama terhadap undang-undang upah minimum, jam kerja, dan standar kesehatan dan keselamatan kerja yang pertama kali dikurangi oleh UU Cipta Kerja. Dalam jangka panjang, mereka sangat menyarankan amandemen (lagi) UU Cipta Kerja tetapi kali ini dengan secara khusus menangani kesenjangan dan memastikan keselarasannya dengan standar ketenagakerjaan internasional yang ditetapkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional.

Terdapat beberapa perkembangan terkait standar bisnis dan hak asasi manusia, dan salah satu yang layak disebutkan adalah Uji Tuntas Keberlanjutan Perusahaan (CSDD), yang konsepnya secara khusus ditekankan dalam Arahan Uji Tuntas Keberlanjutan Perusahaan (CSDDD) Uni Eropa, yang mengamanatkan perusahaan besar untuk melakukan uji tuntas guna memastikan perilaku perusahaan yang bertanggung jawab dan mulai berlaku pada bulan Juli 2024. CSDD dirancang untuk meminta pertanggung jawaban perusahaan besar atas dampaknya terhadap masyarakat (people), termasuk pekerja, dan bumi, di seluruh rantai pasokan mereka. Bisnis harus menetapkan proses uji tuntas, meliputi penilaian risiko, pelaporan, dan tindakan perbaikan bila diperlukan, untuk mengidentifikasi, mencegah, mengurangi, dan memperhitungkan risiko terkait dengan pelanggaran hak asasi manusia dan kerusakan lingkungan dalam operasional dan rantai nilainya. Arahan tersebut juga mengamanatkan agar perusahaan menyiapkan mekanisme untuk keterlibatan pemangku kepentingan dan memastikan transparansi dalam menangani masalah keberlanjutan. Berdasarkan model rantai pasokan di sektor garmen, kita tahu bahwa produsen garmen di negara-negara produsen sangat bergantung pada pesanan yang dikendalikan oleh merek dan pengecer. Merek dan pengecer juga memiliki kekuatan tertinggi untuk menetapkan harga produk, yang dapat berdampak pada kondisi kerja di sepanjang rantai pasokan mereka. Dengan CSDD, kami berharap merek dan pengecer mengambil tanggung jawab yang lebih berarti untuk memastikan kondisi kerja yang lebih baik bagi pekerja di negara-negara produsen.

Kebijakan upah yang adil bagi pekerja jelas telah diserang oleh UU Cipta Kerja, sehingga kebijakan upah yang adil yang memberikan stabilitas dan keamanan bagi pekerja harus diterapkan. Ini dapat mencakup peninjauan ulang sistem upah satuan hasil untuk memastikan upah tersebut tidak sangat merugikan

perempuan dan pekerja rentan lainnya. Sebagian besar narasumber percaya bahwa menjamin kontrak kerja harus menjadi hal terpenting yang harus dikerjakan oleh pemerintah untuk mengurangi dampak negatif UU Cipta Kerja. Penggunaan PKWTT alih-alih PKWT harus dipromosikan untuk memberikan jaminan kerja dan akses yang lebih besar ke manfaat bagi pekerja, terutama pekerja perempuan.

Meskipun terdapat godaan untuk tidak memprioritaskan kondisi kerja yang aman demi mengurangi biaya produksi, namun penting bagi perusahaan untuk berinvestasi dalam langkah-langkah kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Ini meliputi audit keselamatan rutin, menyediakan peralatan pelindung, dan memastikan kondisi kerja yang aman. Yang juga penting adalah menangani risiko kesehatan spesifik gender dengan menerapkan langkah-langkah seperti fasilitas menyusui dan menangani risiko psikososial akibat kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.²²

Di sisi lain, kami memahami situasi yang dihadapi oleh perusahaan garmen khususnya di Indonesia, dan bagaimana mereka harus berjuang untuk bersaing dengan negara-negara produsen garmen lain, dan dengan demikian ada baiknya untuk mempertimbangkan insentif keuangan bagi pengusaha. Pemerintah dapat memberikan insentif, misalnya keringanan pajak atau subsidi, kepada pengusaha yang berinvestasi dalam meningkatkan kondisi kerja dan upah yang adil terutama di sektor padat karya seperti garmen. Ini dapat membantu mengimbangi biaya tenaga kerja yang lebih tinggi dan mendorong praktik yang lebih baik.

Mempromosikan dialog sosial dan representasi serikat pekerja dapat menjadi upaya pertama yang bermanfaat bagi semua pihak untuk solusi jangka panjang yang dihadapi oleh pekerja garmen saat ini. Pembentukan dan penguatan serikat pekerja memastikan pekerja memiliki suara kolektif, dan dengan demikian serikat pekerja dapat berperan sebagai kekuatan penyeimbang serta mitra sosial dengan pengusaha menghadapi situasi yang menantang. Penting bahwa pelaksanaan UU Cipta Kerja harus mencakup melindungi hak berorganisasi dan berunding bersama, mendorong dialog sosial yang efektif antara pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja untuk menangani masalah di tempat kerja dan mendapatkan solusi yang saling menguntungkan, terutama dalam situasi ketika "kualitas pekerjaan, bukan sekadar kuantitas pekerjaan, sedang tertekan secara global."²³

Pelindungan sosial memegang peranan yang sangat penting dalam menangani permasalahan yang ditimbulkan oleh UU Cipta Kerja. Pelindungan sosial memberi jaring pengaman bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan atau mengalami ketidakstabilan upah. Ini membantu memastikan bahwa pekerja dapat mempertahankan standar hidup dasar selama masa pengangguran atau kesulitan keuangan. Dengan memberikan dukungan keuangan kepada mereka yang membutuhkan, pelindungan sosial juga membantu mengurangi kemiskinan dan ketimpangan ekonomi. Ini sangat penting bagi kelompok rentan, misalnya pekerja perempuan dan pekerja berpenghasilan rendah, yang sangat terdampak oleh ketidakterjaminan kerja dan ketidakstabilan upah.

Oleh karena itu, penting bahwa manfaat pelindungan sosial diperluas kepada semua pekerja, termasuk yang memiliki PKWT, agar memiliki akses ke berbagai manfaat penting misalnya cuti maternitas, asuransi kesehatan, dan program pensiun. Program pelindungan sosial, misalnya jaminan kehilangan pekerjaan dan prakarsa pelatihan ulang, mendukung pekerja selama masa transisi antar pekerjaan. Ini membantu mengurangi dampak negatif dari ketidakterjaminan kerja dan seringnya pembaruan kontrak, yang umum terjadi berdasarkan UU Cipta Kerja.

Terkait hal ini, mungkin penting untuk menyebutkan dua peraturan yang relevan mengenai cakupan pelindungan sosial saat ini. Pertama, Instruksi Presiden (Inpres) No. 2/2021 tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja; dan kedua, Peraturan Presiden (Perpres) No. 109/2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial. Inpres No. 2/2021 ini menginstruksikan kepada 19 menteri, serta Kepala BKPM, Kepala BNPB, Jaksa Agung, Direksi BPJS Ketenagakerjaan, gubernur,

22 Salah satu pendukung penting dalam hal ini adalah program Better Work, sebuah prakarsa ILO-IFC, yang aktif di beberapa negara dan didirikan di Indonesia pada tahun 2011, yang menangani masalah dan kondisi kerja serta daya saing di sektor garmen ekspor, termasuk dengan meningkatkan tingkat kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan nasional dan standar internasional. Lihat: <https://flagship-report.theglobaldeal.com/case-study/improving-conditions-in-the-export-garment-sector-in-indonesia>.

23 Lihat Global Deal (2024), Global Deal Flagship Report 2024, Shaping Transitions to Decent Work: Social dialogue for a better future, di https://oecd.cdn.prismic.io/oecd/Z1xbmpbqstj98fV_global-deal-flagship-report-2024.pdf.

bupati/wali kota, dan Ketua DJSN untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing guna mengoptimalkan penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja. Pendanaan untuk optimalisasi penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja dibebankan kepada APBN, APBD, dan sumber lain yang sah dan tidak mengikat berdasarkan peraturan perundang-undangan. Perpres No. 109/2013 mengatur tahapan perluasan kepesertaan, dimulai dari seluruh pekerja sektor formal (mulai dari perusahaan besar hingga perusahaan kecil), pekerja konstruksi, pekerja asing yang bekerja minimal enam bulan, dan kemudian pekerja sektor informal. Menurut pejabat pemerintah yang kami wawancarai, kedua peraturan tersebut memastikan kecukupan cakupan jaminan sosial untuk semua.

Memastikan representasi serikat pekerja yang kuat dan efektif dapat membantu melindungi hak-hak pekerja dan memfasilitasi dialog yang lebih baik antara pengusaha dan pekerja. Struktur ILO, yang memberikan suara yang setara kepada pemerintah, pekerja, dan pengusaha, merupakan contoh bagaimana representasi yang seimbang dapat menghasilkan standar ketenagakerjaan yang lebih baik. Dengan mendorong kolaborasi dan dialog antara pemangku kepentingan industri, termasuk pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan lembaga pemerintah, dapat menghasilkan solusi yang lebih efektif. Lebih jauh, dengan menerapkan strategi ini, para pemangku kepentingan dapat bekerja bersama untuk menciptakan lingkungan yang lebih adil dan memberdayakan bagi pekerja sektor garmen di Indonesia berdasarkan UU Cipta Kerja.

Penting untuk disebutkan di sini bahwa pemerintah Indonesia mendapatkan pengawasan dan kritik yang signifikan dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk ILO, mengenai pemberlakuan UU Cipta Kerja terkait dengan Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama No. 98 (1949) yang telah diratifikasi Indonesia pada 1957. Komite Penerapan Standar sebagai badan tripartit tetap di Konferensi Perburuhan Internasional, dalam Sidang ke-111 pada tanggal 8 Juni 2023 di Jenewa²⁴ menyimpulkan bahwa: "Komite mencatat dengan keprihatinan yang mendalam adanya kesenjangan yang signifikan dalam hukum dan praktik terkait perlindungan terhadap diskriminasi anti-serikat pekerja, ruang lingkup perundingan bersama yang diperbolehkan berdasarkan hukum, promosi perundingan bersama, dan campur tangan dalam perundingan bersama yang bebas dan sukarela berkenaan dengan Konvensi." Dan, berdasarkan itu, Komite mendesak Pemerintah Indonesia "untuk mengambil langkah-langkah yang efektif dan berbatas waktu untuk: meninjau UU Cipta Kerja dengan berkonsultasi dengan mitra sosial dan mengadopsi, tanpa penundaan, amandemen yang diperlukan untuk membuat UU tersebut sesuai dengan Konvensi ini."

Ringkasnya, pemberlakuan UU Cipta Kerja di Indonesia telah menimbulkan kekhawatiran yang signifikan, termasuk dari masyarakat internasional, mengenai hak-hak ketenagakerjaan, perlindungan sosial, dan proses pembuatan undang-undang. ILO khususnya terlibat aktif dalam mendesak pemerintah Indonesia untuk menangani masalah-masalah tersebut dan memastikan bahwa reformasi ketenagakerjaan sejalan dengan standar internasional. Situasinya tetap dinamis, dengan pengawasan domestik dan internasional yang terus berlanjut.

Epilog: Menemukan keseimbangan yang tepat

Meningkatnya paparan negara-negara terhadap pasar bebas global, dalam globalisasi ekonomi, membuat pemerintah nasional mengalami tekanan untuk melonggarkan pembatasan pada pasar dalam negeri agar menjadi lebih kompetitif. Kata kuncinya adalah "deregulasi", untuk menyingkirkan pembatasan terhadap kegiatan pasar bebas dan menurunkan hambatan terhadap pergerakan barang dan jasa melintasi batas negara. Dalam konteks ketenagakerjaan, reformasi pasar berarti pasar tenaga kerja, yang bertujuan untuk membuat pasar tenaga kerja lebih fleksibel dan lebih murah. Pandangan bahwa perusahaan tidak perlu menanggung biaya tenaga kerja bila tenaga kerja tersebut tidak sepenuhnya digunakan dalam proses penambahan nilai, menimbulkan perubahan misalnya regulasi yang memudahkan "perekrutan dan pemecatan"; penghapusan kekakuan dalam penetapan upah; dan bahkan kemungkinan penurunan upah.

24 Diskusi Komite Ahli dapat diakses di: <https://www.ilo.org/media/253546/download>

Salah satu risiko reformasi pasar tenaga kerja adalah bahwa reformasi tersebut dapat bergerak ke arah yang berbeda dari yang diharapkan dan diekspektasi oleh masyarakat, khususnya pekerja. Reformasi dapat mengancam mata pencaharian dan keamanan ekonomi pekerja, dengan mengalihkan biaya reproduksi sosial dan risiko pasar dari pengusaha dan negara ke keluarga dan masyarakat. Hukum ketenagakerjaan memainkan peran penting dalam proses ini, karena hukum ketenagakerjaan menetapkan kerangka tempat hubungan industrial dan pasar tenaga kerja beroperasi.²⁵

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, reformasi hukum dan peraturan ketenagakerjaan Indonesia yang dilakukan melalui UU Cipta Kerja tidak hanya terjadi di negara ini. Banyak negara telah menginisiasi reformasi peraturan ketenagakerjaannya dengan topik paling umum untuk reformasi meliputi: (i) persyaratan prosedural dalam hal pemutusan kontrak dan perubahan dalam pengaturan pemberitahuan; (ii) PKWT; (iii) pembayaran pesangon; (iv) pengaturan cuti tahunan; dan (v) pengaturan waktu kerja. Ketentuan-ketentuan ini berkaitan langsung dengan upaya Pemerintah untuk menyeimbangkan fleksibilitas dan perlindungan pekerja.

Meskipun negara-negara telah menerapkan langkah-langkah untuk mengatur PKWT dengan sebagian besar membuatnya lebih fleksibel, namun langkah tersebut tidak lepas dari kritik. Kekhawatiran umum meliputi tidak terjaminnya pekerjaan bagi pekerja sementara dan pekerja tidak tetap, melemahnya hak-hak pekerja, jam kerja berlebihan, dan meningkatnya kondisi kerja yang tidak menentu. Kritik-kritik ini menyoroti tantangan dalam menciptakan UU ketenagakerjaan yang secara efektif melindungi pekerja sekaligus mengakomodasi kebutuhan pasar tenaga kerja modern.

Respons pekerja terhadap perubahan undang-undang ketenagakerjaan sangat bervariasi di berbagai negara, yang sering kali mencerminkan konteks sosial, ekonomi, dan budaya yang unik di setiap negara. Tema umumnya meliputi tuntutan atas jaminan kerja, kompensasi yang adil, dan perlindungan pekerja yang memadai. Serikat pekerja memainkan peran penting dalam mengadvokasi hak-hak pekerja, dengan sering kali menyelenggarakan pemogokan, protes, dan negosiasi untuk mempengaruhi perubahan kebijakan. Respons ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan perspektif pekerja dan memastikan bahwa reformasi undang-undang ketenagakerjaan menjawab kebutuhan dan kekhawatiran mereka.

Indonesia dapat memperoleh beberapa wawasan berharga dari reformasi regulasi ketenagakerjaan yang diterapkan di negara lain seperti Jerman, Perancis, Jepang, Korea Selatan, dan Inggris.²⁶ Dengan demikian, Indonesia dapat menyusun regulasi ketenagakerjaan yang menyeimbangkan fleksibilitas dan perlindungan pekerja, memastikan komunikasi dan penegakan yang efektif, mendukung pekerja tidak tetap, menjaga keberlanjutan finansial program jaminan sosial, mendorong kolaborasi para pemangku kepentingan, dan menyesuaikan dengan kebutuhan khusus industri. Wawasan tersebut dapat membantu Indonesia menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih tangguh dan adil yang menguntungkan pemberi kerja maupun pekerja. Pembahasan berikut merangkum gagasan-gagasan utama.

Menyeimbangkan fleksibilitas dan perlindungan. Mencapai keseimbangan antara fleksibilitas pasar tenaga kerja dan perlindungan pekerja sangatlah penting. Meskipun fleksibilitas dapat membantu bisnis beradaptasi dengan perubahan kondisi ekonomi, namun itu tidak boleh mengorbankan hak-hak dan jaminan kerja pekerja. Di Jerman, reformasi ketenagakerjaan dikritik karena menciptakan pasar tenaga kerja ganda, yang dibagi berdasarkan kelas sosial dan kompensasi finansial. Ini menegaskan perlunya memastikan bahwa pekerja sementara dan pekerja tetap mendapatkan perlakuan dan manfaat yang setara. Indonesia, dengan perekonomian informalnya yang signifikan, dapat berupaya menciptakan pasar tenaga kerja dan regulasi yang lebih terintegrasi, di mana semua pekerja, tanpa memandang jenis kontrak, memiliki akses ke upah yang adil dan jaminan sosial. Bila regulasi ketenagakerjaan memadai, penegakannya dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi kegagalan pasar, menyamakan kedudukan, mengurangi kecelakaan kerja, dan meningkatkan distribusi pendapatan.

Komunikasi dan sosialisasi yang efektif. Memastikan bahwa pekerja dan pengusaha mendapatkan informasi yang cukup tentang regulasi baru sangat penting untuk keberhasilan implementasi. Di Perancis, reformasi ketenagakerjaan mendapatkan penentangan yang signifikan karena dianggap sebagai ancaman

25 Lihat juga Lucas Ronconi, 2019. "Enforcement of Labor Regulations in Developing Countries." *IZA World of Labor* 2019: 457.

26 Lihat Kenneth Dau-Schmidt, 2000. "Labor Law and Industrial Peace: A Comparative Analysis of the United States, the United Kingdom, Germany, and Japan under the Bargaining Model", 8 *Tulane Journal of International and Comparative Law* 117.

terhadap jaminan kerja. Kampanye komunikasi dan sosialisasi yang efektif dapat membantu mengurangi penolakan dengan menjelaskan secara jelas manfaat dan perlindungan yang ditawarkan oleh regulasi baru. Dalam konteks ini, tindakan lebih berarti daripada kata-kata; transparansi harus menjadi komitmen penuh dari pemerintah, yang memikul tanggung jawab terbesar. Keterlibatan penuh serikat pekerja dan organisasi pengusaha selama prosesnya sangat penting untuk sosialisasi yang paling efektif.

Mekanisme penegakan yang kuat. Mekanisme penegakan yang kuat sangat penting untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan dan melindungi hak-hak pekerja. Di Jepang, kesulitan dalam menegakkan batasan jam kerja dan mencegah “karoshi” (kematian akibat kerja berlebihan) menegaskan pentingnya pemantauan dan penegakan hukum yang kuat. Indonesia dapat mengembangkan sistem komprehensif untuk memantau kepatuhan dan menangani pelanggaran dengan segera. Beberapa aktivis serikat pekerja menyatakan bahwa memperkuat mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang diatur oleh undang-undang itu penting. Namun, di Indonesia, di mana layanan sipil otonom tidak ada, pengawas ketenagakerjaan juga dapat dikorupsi. Oleh karena itu, yang juga penting adalah menyusun mekanisme penegakan mandiri dalam hubungan industrial melalui perundingan bersama yang sehat dan efektif di tempat kerja dan industri sektoral.

Dukungan untuk pekerja tidak tetap. Memberikan perlindungan dan manfaat yang memadai untuk pekerja tidak tetap sangat penting untuk mencegah ketimpangan ekonomi dan ketidakstabilan sosial. Upaya Korea Selatan untuk meningkatkan kondisi pekerja tidak tetap menegaskan diperlukannya kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif. Indonesia dapat memastikan bahwa pekerja paruh waktu, sementara, dan pekerja lepas mendapat perlakuan yang adil dan akses ke manfaat jaminan sosial. Mendorong penerapan UU Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang secara efektif menegakkan cakupan jaminan sosial universal, bisa menjadi strategi yang tepat.

Keberlanjutan finansial program jaminan sosial. Memastikan keberlanjutan finansial program jaminan sosial sangat penting untuk kelangsungan jangka panjangnya. Tekanan finansial yang dialami oleh program jaminan kehilangan pekerjaan selama krisis ekonomi di berbagai negara menekankan perlunya perencanaan yang cermat dan penilaian berkala. Indonesia dapat membangun mekanisme untuk mengevaluasi dan menyesuaikan pendanaan program jaminan sosial secara berkala guna menjaga keberlanjutannya. Meningkatkan implementasi kelembagaan sistem jaminan sosial nasional yang efektif dan efisien itu penting, dan keterlibatan penuh lembaga tripartit selama prosesnya sangat penting.

Pendekatan kolaboratif untuk hubungan ketenagakerjaan. Memupuk pendekatan kolaboratif antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dapat menghasilkan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efektif dan adil. Pengalaman Inggris terkait hubungan ketenagakerjaan menunjukkan manfaat melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses pengambilan kebijakan. Indonesia dapat mendorong dialog dan kerjasama antara pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja untuk mengembangkan peraturan ketenagakerjaan yang seimbang dan inklusif. Memperkuat dan mendukung penuh lembaga tripartit yang ada, misalnya Lembaga Kerja Sama Tripartit di tingkat pusat dan daerah, atau Dewan Pengupahan di tingkat pusat dan daerah, sebagai ruang efektif untuk sosialisasi dan dialog sosial, sangatlah penting. Pemerintah dapat memulai ini dan memimpin dalam membangun kepercayaan para pemangku kepentingan.

Menyesuaikan dengan kebutuhan khusus industri. Menyesuaikan peraturan ketenagakerjaan untuk menangani kebutuhan dan tantangan khusus berbagai industri dapat meningkatkan efektivitasnya. Penyesuaian khusus sektor terkait besaran upah lembur di berbagai negara menunjukkan pentingnya peraturan khusus industri. Indonesia dapat menyusun kebijakan yang tepat sasaran yang mempertimbangkan karakteristik unik berbagai sektor, yang memastikan perlakuan yang adil dan kepatuhan. Dalam hal industri garmen, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, Pemerintah Indonesia perlu bertindak sesuai dengan apa yang dikatakan dan memberikan perhatian yang lebih besar kepada sektor tersebut karena peran strategisnya sebagai pencipta utama pekerja kelas menengah di Indonesia; yang seharusnya menjadi tulang punggung suatu negara modern.

► Referensi

- Anner, M. (2019). "Predatory purchasing practices in global apparel supply chains and the employment relations squeeze in the Indian garment export industry". *International Labour Review*, 158(4).
- Arifin, S. (2021). "Illiberal tendencies in Indonesian legislation: the case of the omnibus law on job creation". *The Theory and Practice of Legislation*, 9(3), 386–403. <https://doi.org/10.1080/20508840.2021.1942374>.
- Badan Pusat Statistik. (2023, 16 Januari). *Proporsi tenaga kerja pada sektor industri manufaktur (persen)*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTIxNyMy/proporsi-tenaga-kerja-pada-sektor-industri-manufaktur.html>
- Badan Pusat Statistik. (2024, 6 November). *Tingkat pengangguran terbuka menurut provinsi*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQzIzI=/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-provinsi.html>
- Better Work. (n.d.). *Legal update: Job Creation Law Number 11 of 2020 May 2021 Edition*. Better Work. https://betterwork.org/wp-content/uploads/legal_update_ENG-Web-FINAL-1.pdf
- CNV Internationaal, & Mondiaal FNV. (2023). *The impact of job creation law on workers' rights in Indonesia*. CNV Internationaal and Mondiaal FNV.
- Dau-Schmidt, K. (2000). Labor law and industrial peace: A comparative analysis of the United States, the United Kingdom, Germany, and Japan under the bargaining model. *Tulane Journal of International and Comparative Law*, 8(1), 117 di <https://www.repository.law.indiana.edu/facpub/216/>.
- Global Deal. (2024). *Global Deal Flagship Report 2024: Shaping transitions to decent work: Social dialogue for a better future*. OECD. https://oecd.cdn.prismic.io/oecd/Z1xbmpbqstj98fV_global-deal-flagship-report-2024.pdf
- Global Deal. (n.d.). *Improving conditions in the export garment sector in Indonesia*. The Global Deal. <https://flagship-report.theglobaldeal.com/case-study/improving-conditions-in-the-export-garment-sector-in-indonesia>.
- Hermanto, B., & Mas Aryani, N. (2021). Omnibus legislation as a tool of legislative reform by developing countries: Indonesia, Turkey, and Serbia practice. *The Theory and Practice of Legislation*, 9(3), 425–450. <https://doi.org/10.1080/20508840.2022.2027162>
- International Labour Organization Jakarta Office. (2020). *Memorandum komentar teknis atas rancangan undang-undang omnibus tentang penciptaan pekerjaan*. Jakarta: ILO Jakarta Office.
- International Trade Union Confederation. (2023). *The impact analysis of the Indonesian omnibus law concerning job creation and its derivative regulations on the implementation of the ILO Convention C-98*. ITUC CSI IGB..
- Kuddo, A. (2018). *Labor regulations throughout the world: A review of the literature*. New York: World Bank at <https://documents1.worldbank.org/curated/en/221471546254761057/pdf/Labor-Regulations-Throughout-the-World.pdf>
- Liputan6.com. (2023, 6 Januari). *Viral kasus syarat tidur bareng bos demi kontrak kerja diperpanjang, buruh proses hukum*. Liputan6.com. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5277901/viral-kasus-syarat-tidur-bareng-bos-demi-kontrak-kerja-diperpanjang-buruh-proses-hukum>.
- Ronconi, L. (2019). Enforcement of labor regulations in developing countries. *IZA World of Labor*, 2019, 457. <https://doi.org/10.15185/izawol.457>
- Tjandra, S. (2016). *Labour law and development in Indonesia* (Doctoral thesis, Meijers Research Institute and Graduate School of Leiden University, Faculty of Law). Leiden University Press at <https://scholarlypublications.universiteitleiden.nl/access/item/persen3A2868158/view>.

Trade Union Rights Centre. (2024). *Impact of the omnibus law on job creation on trade union and collective agreements in Indonesia*. Trade Union Rights Centre.

World Bank. (2021). *Pathways to middle-class jobs in Indonesia*. New York: World Bank at <https://www.worldbank.org/en/country/indonesia/publication/pathways-to-middle-class-jobs-in-indonesia>.



International
Labour
Organization

**Country Office for Indonesia &
Timor-Leste**

Menara Thamrin Level 22
Jl. M. H. Thamrin Kav. 3
Jakarta 10250, INDONESIA
www.ilo.org/indonesia