

PERPPU NO. 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA SUBSTANSI KETENAGAKERJAAN

INDAH ANGGORO PUTRI

Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial
dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Kementerian Ketenagakerjaan

LATAR BELAKANG

- Perlu **upaya pemenuhan hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak** bagi kemanusiaan;
- Perlu **upaya penyerapan tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya** ditengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi serta tantangan dan krisis ekonomi global;
- Perlu dilakukan **penyesuaian berbagai aspek pengaturan** yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
- Dalam rangka **melaksanakan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020**, dimana berdasarkan Putusan tersebut perlu dilakukan perbaikan melalui penggantian UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- Perlu **respon segera untuk mengantisipasi dampak dinamika global** melalui pembuatan standar kebijakan;
- Penting **untuk memberikan landasan hukum yang kuat** bagi Pemerintah dan lembaga terkait dalam mengambil kebijakan dan langkah-langkah dalam waktu yang sangat segera.



**PERPPU DISAHKAN PRESIDEN
PADA 30 DESEMBER 2022**

URGENSI

01 INDONESIA MASIH MEMBUTUHKAN PENCIPTAAN KERJA YANG BERKUALITAS

- Jumlah angkatan kerja Februari 2022 sebanyak 144,01 juta orang, naik 4,20 juta orang dibanding Februari 2021;
- Penduduk bekerja sebanyak 135,61 juta orang, di mana sebanyak 81,33 juta orang (59,97%) bekerja pada kegiatan informal;
- Pandemi Covid-19 memberikan dampak kepada 11,53 juta orang (5,53%) penduduk usia kerja, yaitu pengangguran sebanyak 0,96 juta orang, Bukan Angkatan Kerja sebanyak 0,55 juta orang, tidak bekerja sebanyak 0,58 juta orang, dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja sebanyak 9,44 juta orang;
- Dibutuhkan kenaikan upah yang pertumbuhannya sejalan dengan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan produktivitas pekerja.

02 PERLU Penguatan Fundamental Ekonomi Nasional Untuk Menjaga Daya Saing

- Telah terjadi **pelemahan pertumbuhan ekonomi dan kenaikan laju harga** (fenomena stagflasi).
- Kondisi **perekonomian dunia diproyeksikan akan memburuk** di tahun 2023.
- **Permasalahan supply chains** atau mata rantai pasokan yang berdampak pada keterbatasan suplai terutama pada barang-barang pokok (seperti makanan dan energi) serta **kenaikan inflasi di beberapa negara maju** (seperti Amerika dan Inggris).
- **Tingkat ketidakpastian (*uncertainties*) yang tinggi** pada dunia, terutama didorong oleh kondisi geopolitik. Hal ini akan **mendorong risiko pertumbuhan ekonomi nasional yang lebih lemah dan inflasi yang lebih tinggi**.

TUJUAN PERPPU 2/2022



- **Menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja** sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya;
- **Menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak** dalam hubungan kerja;
- **Melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan** yang berkaitan dengan Koperasi dan UMK-M serta industri nasional; dan
- **Melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan** yang berkaitan dengan peningkatan ekosistem investasi, kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional.

MEMAHAMI PERPPU 2/2022 SECARA UTUH

- ❖ Penting untuk **memahami Perppu Cipta Kerja ini secara utuh, agar tidak terjadi kesalahpahaman.**
- ❖ Dalam Perppu tersebut, ketentuan mengenai substansi ketenagakerjaan **terdapat dalam Bab IV.**
- ❖ Perppu Cipta Kerja mengubah, menghapus, dan menetapkan pengaturan baru terhadap beberapa ketentuan yang diatur sebelumnya dalam **4 Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan**, yaitu:
 1. UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;
 2. UU 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
 3. UU 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan
 4. UU 18/2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- ❖ Pasal-pasal yang ada dalam Undang-Undang eksisting, **sepanjang tidak diubah dan dihapus oleh Perppu Cipta Kerja, maka pasal-pasal tersebut tetap berlaku.**

PERUBAHAN SUBSTANSI KETENAGAKERJAAN: 1. KETENTUAN ALIH DAYA (PASAL 64)

UU CK Tidak Mengatur Pembatasan Jenis Pekerjaan

Dalam UU CK tidak diatur mengenai pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Hal ini dimaknai bahwa pelaksanaan alih daya dapat dilakukan/terbuka untuk semua jenis pekerjaan dalam suatu proses produksi.

PERPPU Mengatur Pembatasan Jenis Pekerjaan

Perppu CK mengatur alih daya dibatasi hanya dapat dilakukan untuk sebagian pelaksanaan pekerjaan, yang mana hal ini akan ditetapkan lebih lanjut oleh Pemerintah dalam PP.



ALASAN PERUBAHAN

- Untuk memberikan peluang atau kesempatan yang lebih luas bagi pekerja sebagai pekerja tetap/PKWTT guna melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap.
- Di sisi lain, adanya pembatasan pelaksanaan pekerjaan tersebut, juga **tidak mengurangi upaya perusahaan untuk tetap dapat mengembangkan usahanya.**
- Untuk memberikan ketenangan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, dan pada akhirnya akan tercapai kelangsungan bekerja dan kelangsungan usaha.

**KONSEKUENSI:
REVISI PP-35 TAHUN 2021**





**KONSEKUENSI:
REVISI PP 36 TAHUN 2021**

PERUBAHAN SUBSTANSI KETENAGAKERJAAN: 2. KETENTUAN UPAH MINIMUM (PASAL 88C, PASAL 88D, DAN PASAL 88F)

- **Penegasan syarat penetapan upah minimum kabupaten/kota (UMK).** UMK dapat ditetapkan bila hasil penghitungannya lebih tinggi dari upah minimum provinsi. Sementara itu bagi kabupaten/kota yang belum mempunyai UMK dan akan menetapkan UMK, harus memenuhi syarat tertentu yang diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- **Perubahan formula penghitungan upah minimum.** Formula penghitungan UM mempertimbangkan 3 variabel yaitu pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu. Formula ini lebih lanjut akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- **Kewenangan Pemerintah menetapkan formula penghitungan upah minimum berbeda, dalam hal terjadi keadaan tertentu.** Ketentuan ini merupakan ketentuan baru yang dimaksudkan untuk memberikan landasan hukum bagi Pemerintah guna mengatasi keadaan tertentu yang berdampak pada kelangsungan bekerja dan kelangsungan usaha. Keadaan tertentu yang dimaksudkan antara lain dalam hal terjadi bencana yang ditetapkan oleh Presiden, kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional seperti bencana non alam pandemi.



PERUBAHAN LAINNYA

1

Penggunaan terminologi disabilitas yang disesuaikan dengan UU 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas (Pasal 67)

2

Penegasan mengenai kewajiban penggunaan struktur dan skala upah untuk menetapkan upah bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih (Pasal 92)

3

Perbaikan rujukan ayat dalam Pasal 84 terkait penggunaan hak waktu istirahat, dan Pasal 46D terkait manfaat program jaminan kehilangan pekerjaan

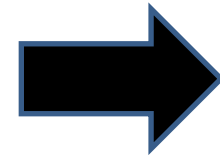
**KETENTUAN LAINNYA
DALAM PERPPU 2/2022 TERKAIT
SUBSTANSI KETENAGAKERJAAN**

Selain ketentuan pasal-pasal yang diubah, **Perppu Cipta Kerja juga memuat substansi ketenagakerjaan lainnya yang diatur dalam UU Cipta Kerja**, misalnya seperti perjanjian kerja waktu tertentu, waktu kerja dan waktu istirahat, pemutusan hubungan kerja dan pesangon, jaminan kehilangan pekerjaan, dan lain-lain.

BEBERAPA ISU YANG BERKEMBANG

ISU PKWT

Apakah benar **pekerja kontrak (PKWT) dapat dikontrak seumur hidup?** Karena di Perppu tidak dibatasi periode waktunya seperti di UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 tahun.

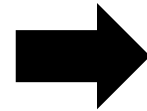


TIDAK BENAR.

- Pelaksanaan PKWT ada jangka waktunya.
- Perppu 2/2022 tidak mengatur periode waktu PKWT, tetapi mengamanatkan untuk diatur lebih lanjut dalam PP → PP 35/2021.
- Ada 2 jenis PKWT:
 1. **PKWT berdasarkan jangka waktu** → jangka waktunya ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, **maksimal 5 tahun**.
 2. **PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu** → jangka waktunya ditetapkan **berdasarkan kesepakatan** kedua belah pihak dan dalam PKWT tersebut juga harus disebut ruang lingkup selesainya pekerjaan.

ISU WAKTU ISTIRAHAT & CUTI

Apakah benar waktu libur/istirahat dalam 1 minggu dikurangi oleh Perppu 2/2022?



TIDAK BENAR.

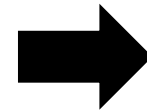
Jumlah waktu istirahat tergantung jumlah waktu kerja yang diterapkan oleh pengusaha.

Bila 1 minggu = 7 hari, maka Perusahaan yang menetapkan:

- waktu kerja 6 hari, pekerja berhak atas waktu istirahat 1 hari.
- waktu kerja 5 hari, pekerja berhak atas waktu istirahat 2 hari.

Begitu seterusnya.

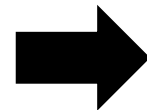
Apakah benar ketentuan istirahat panjang masih berlaku?



BENAR.

Perpu 2/2022 mengatur tentang istirahat panjang, jadi ketentuan tersebut masih berlaku. Bila perusahaan sudah mengatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka istirahat panjang tersebut tetap berlaku dan tidak boleh dikurangi.

Apakah benar cuti haid dan cuti melahirkan dihapus dalam Perpu?

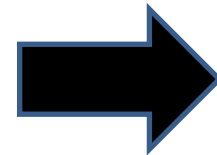


TIDAK BENAR.

Cuti haid dan cuti melahirkan tidak hilang dan masih ada dalam UU 13/2003. Karena tidak ada perubahan, maka cuti haid dan cuti melahirkan tidak dituangkan dalam Perpu 2/222, sehingga acuan yang digunakan adalah UU 13/2003 Pasal 81 (cuti haid) dan Pasal 82 (cuti melahirkan).

ISU PHK DAN PESANGON

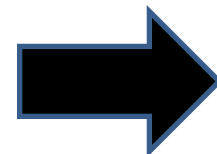
Apakah benar PHK boleh dilakukan sepihak?



TIDAK BENAR.

- PHK hanya dapat dilakukan bila perusahaan telah memberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja/buruh dan pekerja/buruh memberikan persetujuan atas PHK tersebut.
- Bila terjadi perselisihan PHK, diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Apakah benar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dihapus oleh Perpu?



TIDAK BENAR.

Perpu 2/2022 tetap mengatur uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Adapun besarnya untuk masing-masing alasan PHK diatur lebih lanjut dalam PP → PP 35/2021.

ISU *NO WORK NO PAY*

Penerapan asas “*No Work No Pay*” di Indonesia

- Asas yang berlaku: “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, **kecuali** apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya” (Pasal 93 ayat (1) jo Penjelasan Pasal 93 ayat (3) UU 13/2003).
- Asas “*No Work No Pay*” tidak berlaku secara mutlak.

❖ *Pengusaha wajib membayar upah meskipun pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, dalam hal pekerja/buruh:*

1. *Sakit;*
2. *Sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya (bagi pekerja/buruh perempuan);*
3. *Menikah, menikahkan, mengkhitan, 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;*
4. *Menjalankan kewajiban terhadap negara;*
6. *Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;*
7. *Bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendirimaupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;*
8. *Melaksanakan hak istirahat;*
9. *Melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan*
10. *Melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.*

PEMBERLAKUAN PERPPU

- ❖ Perppu 2/2022 mulai berlaku pada tanggal diundangkan (30 Desember 2022).
- ❖ Pada saat Perppu 2/2022 mulai berlaku, maka:
 - a. **semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah diubah oleh Perppu 2/2022 dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Perppu; dan**
 - b. **semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Perppu.**
- ❖ Dengan berlakunya Perppu 2/2022, UU Cipta Kerja dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

PROSES PERUBAHAN SUBSTANSI KETENAGAKERJAAN

STEP ONE

Perubahan pasal-pasal terkait substansi ketenagakerjaan mengacu pada **hasil sosialisasi dan serap aspirasi UU CK** yang dilakukan Pemerintah di beberapa daerah

STEP TWO

Simultan dengan kegiatan sosialisasi tersebut, juga telah dilakukan **kajian** oleh berbagai lembaga independen.

STEP THREE

Berdasarkan hal-hal tersebut Pemerintah kemudian melakukan **pembahasan mengenai materi muatan yang perlu dilakukan perubahan** dengan mempertimbangkan berbagai aspek dan tujuan utama dari cipta kerja yaitu untuk menciptakan perluasan kesempatan kerja, perlindungan pekerja/buruh, dan untuk menjaga kelangsungan usaha





**TERIMA
KASIH**

