



ARMA Update 21 Oktober 2020

(Versi Bahasa Indonesia)

Omnibus Law (Volume 3)

Ketenagakerjaan

Gambaran Umum

Dalam ARMA Update Vol 3 ini, kami membahas lebih lanjut perubahan undang-undang yang terkait dengan Ketenagakerjaan yang mana merupakan salah satu substansi yang krusial dalam Omnibus Law. Dalam kluster Ketenagakerjaan, Omnibus Law mengubah 3 (tiga) undang-undang yaitu (i) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“**UU Ketenagakerjaan**”); (ii) Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional; (iii) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan (iv) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Perubahan-perubahan yang kami bahas antara lain perubahan mengenai penggunaan tenaga kerja asing (“**TKA**”), perjanjian kerja, perusahaan alih daya (*outsourcing*), waktu kerja dan cuti, pengumpulan, pemutusan hubungan kerja (“**PHK**”), dan penerapan sanksi.

Bagaimana pengaturan tentang penggunaan TKA?

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, perusahaan yang menggunakan TKA di Indonesia membutuhkan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (“**RPTKA**”) dan izin dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk yang dikenal dengan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (“**IMTA**”). Sejak diterbitkannya Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (“**Perpres 20/2018**”) dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (“**Permenaker 10/2018**”), ketentuan mengenai IMTA sudah dihilangkan dan yang dianggap sebagai izin untuk mempekerjakan TKA adalah pengesahan RPTKA. Dalam perubahan di Omnibus Law hal tersebut dipertegas dengan mengubah Pasal 42 UU Ketenagakerjaan tentang kewajiban untuk memiliki izin dan menggantinya dengan kewajiban memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.

Kewajiban pemenuhan RPTKA memiliki pengecualian, dimana pada UU Ketenagakerjaan hanya memberikan pengecualian pada pegawai diplomatik dan konsuler. Selanjutnya pada Perpres 20/2018 dan Permenaker 10/2018 ditambahkan pengecualian untuk pemegang saham yang menjabat sebagai anggota direksi atau dewan komisaris. Dalam Omnibus Law, terdapat beberapa penambahan pengecualian sehingga RPTKA dikecualikan untuk (1) direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, (2) pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing, dan (3) tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*), kunjungan bisnis dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.



Beberapa ketentuan larangan-larangan pun tetap dipertahankan dalam Omnibus Law, yaitu sebagai berikut:

1. Larangan penggunaan TKA oleh perseorangan; dan
2. Larangan untuk penggunaan TKA yang menduduki jabatan personalia.

Adapun pengecualian untuk penunjukan tenaga kerja WNI pendamping bagi TKA dan pemberian pelatihan tidak hanya bagi direksi dan/atau komisaris, melainkan secara umum bagi jabatan tertentu. Sehingga ada kemungkinan beberapa jabatan tertentu yang nantinya akan diatur dalam peraturan pelaksana mengecualikan kewajiban tersebut.

Bagaimana pengaturan tentang perjanjian kerja?

Pada hakikatnya, dalam Omnibus Law, perjanjian kerja waktu tertentu (“**PKWT**”) tetap dilarang untuk dilakukan untuk suatu pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila PKWT dibuat untuk pekerjaan yang sifatnya tetap, maka PKWT tersebut secara hukum akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (“**PKWTT**”). Terdapat pula pengaturan tambahan terkait dengan PKWT, dimana batasan jangka waktu dan ketentuan mengenai selesainya suatu pekerjaan tertentu akan diatur dan mengacu kepada perjanjian kerja. Dengan kata lain, tidak ada lagi jangka waktu maksimal penggunaan PKWT menurut undang-undang melainkan akan hanya berdasarkan perjanjian kerja itu sendiri. Untuk lebih jelasnya, ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT akan diatur dalam peraturan pelaksana.

Dalam UU Ketenagakerjaan ditentukan bahwa perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis, menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin. Apabila dibuat dalam versi bilingual, dan terjadi perbedaan penafsiran, maka versi bahasa Indonesia yang akan berlaku. Lebih lanjut, sebelumnya, bagi PKWT yang tidak memenuhi syarat dimaksud maka dinyatakan berubah menjadi PKWTT. Namun ketentuan mengenai perubahan menjadi PKWTT ini dihapuskan dalam Omnibus Law. Omnibus Law juga menambahkan apabila suatu PKWT mensyaratkan masa percobaan, masa percobaan tersebut tetap akan dihitung sebagai masa kerja, yang dimana sebelumnya hanya dinyatakan batal demi hukum.

Terdapat juga pengaturan baru dalam perjanjian kerja, di mana apabila suatu perjanjian kerja berakhir dikarenakan jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir atau karena selesainya suatu pekerjaan tertentu, pengusaha atau perusahaan diwajibkan untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang sudah berakhir masa kerjanya tersebut. Ketentuan lebih lanjut terkait dengan uang kompensasi ini akan diatur dalam peraturan pelaksana.

Bagaimana pengaturan tentang kegiatan *outsourcing*?

Dalam Omnibus Law, ketentuan mengenai *outsourcing* tetap ada. Hanya saja ketentuan mengenai dua jenis *outsourcing* yang sebelumnya diakui oleh UU Ketenagakerjaan, yaitu pemborongan pekerja dan penyedia jasa kerja, melalui Omnibus Law menjadi dihilangkan. Omnibus Law hanya menyebutkan satu jenis *outsourcing*, yaitu disebut dengan perusahaan alih daya.



UU Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa *outsourcing* hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan yang merupakan kegiatan di luar kegiatan utama (*non-core activities*) atau kegiatan penunjang (*supporting activities*) dari suatu perusahaan penerima pengguna jasa *outsourcing* (*user company*). Namun, dengan melihat ketentuan baru dalam Omnibus Law ini, hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak akan ada lagi batasan bentuk atau jenis pekerjaan yang dibatasi untuk dapat dijadikan *outsourcing*.

Bagaimana pengaturan tentang waktu kerja, lembur dan cuti?

Untuk waktu kerja secara umum tetap sama. Kecuali untuk sektor tertentu yang ditentukan diatur jam kerjanya dalam perjanjian kerja. Adapun untuk ketentuan sektor atau usaha tertentu ini akan diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah.

Terdapat penambahan batas jam lembur, yang awalnya maksimal sebanyak 14 (empat belas) jam dalam satu minggu, menjadi maksimal 18 (delapan belas) jam perminggu.

Ketentuan mengenai cuti secara substansi tidak berubah. Ketentuan mengenai istirahat panjang yang sebelumnya disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan dan berlaku bagi perusahaan tertentu, dalam Omnibus Law tetap diatur untuk perusahaan tertentu yang akan diatur dengan peraturan pemerintah. Ketentuan istirahat bagi wanita di masa haid dan pada saat melahirkan pun tidak dihapuskan.

Bagaimana pengaturan tentang pengupahan?

Pemerintah tetap mempertegas larangan pemberian upah dibawah upah minimum. Dimana upah minimum ini wajib ditentukan oleh Gubernur. Selain itu, Gubernur dapat pula menentukan upah kabupaten/kota yang wajib lebih tinggi dari upah minimum provinsi.

Namun perlu diperhatikan bahwa ketentuan di atas dikecualikan untuk Usaha Mikro¹ dan Kecil², dimana besarnya upah dapat ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Kesepakatan upah tersebut sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Yang menjadi catatan penting juga adalah ketentuan daluarsa bagi pekerja untuk menuntut pembayaran upah sudah dihapuskan dalam Omnibus Law.

Bagaimana pengaturan tentang PHK?

Ketentuan mengenai keharusan untuk mengupayakan agar tidak terjadi PHK antara pekerja dan pengusaha tetap ada dalam Omnibus Law. Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka PHK tersebut dapat dilakukan dengan pemberitahuan yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang

¹ Berdasarkan Pasal 6 (1) Undang-Undang No 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (“UU UMKM”), Usaha Mikro memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 50 juta Rupiah tidak termasuk tanah dan bangunan atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 300 juta Rupiah.

² Sedangkan berdasarkan Pasal 6 (2) UU UMKM, Usaha Kecil memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50 juta Rupiah sampai dengan paling banyak Rp 500 juta Rupiah tidak termasuk tanah dan bangunan atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300 juta Rupiah.



bersangkutan. Dalam hal pekerja menolak terhadap PHK tersebut maka PHK akan dilakukan sesuai dengan mekanisme berdasarkan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Omnibus Law menghapus pasal-pasal mengenai alasan PHK yang juga mencakup perhitungan komponen kompensasi PHK dan menggabungkan alasan-alasan PHK tersebut dalam pasal tambahan, yaitu Pasal 154A.

Untuk beberapa alasan PHK seperti PHK yang dilakukan pemberi kerja karena perubahan status, penggabungan atau peleburan perusahaan maupun efisiensi, berdasarkan UU Ketenagakerjaan pekerja berhak diantaranya atas 2 (dua) kali perhitungan uang pesangon. Perlu diperhatikan bahwa formula perhitungan komponen kompensasi PHK sudah tidak ada lagi dalam Omnibus Law. Kata-kata “paling banyak” dalam perhitungan uang pesangon dihilangkan, dan berdasarkan draft Omnibus Law yang sebelumnya beredar di masyarakat diganti menjadi “paling sedikit”. Hal ini menimbulkan interpretasi bahwa perhitungan uang pesangon untuk alasan-alasan PHK tertentu tidak akan dibedakan. Namun berdasarkan draft Omnibus Law yang terakhir, kata-kata “paling sedikit” juga dihilangkan. Sehingga ketentuan mengenai perhitungan kompensasi PHK ini sepertinya baru akan dapat terlihat lebih jelas dalam peraturan pelaksanaannya.

Bagaimana ketentuan tentang sanksi dalam ketenagakerjaan?

Berdasarkan perubahan yang ada dalam Omnibus Law, terdapat tambahan ketentuan pidana bagi pemberi kerja yang tidak memberikan kompensasi PHK kepada pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu penjara, selama 1-4 tahun dan/atau denda Rp100 juta Rupiah – Rp400 juta Rupiah.

Mohon hubungi Merari Sabati (merari.sabati@arma-law.com), Dewi Sekar Arum (dewi.arum@arma-law.com), Aryo Baskoro (aryo.baskoro@arma-law.com) atau Rudi Bachtiar (rudi.bachtiar@arma-law.com) untuk informasi lebih lanjut.

Disclaimer:

Even though the House of Representative has passed the Omnibus Law on 5 October 2020, we have not received the final text of the Omnibus Law. We prepared this ARMA Update based on the draft Omnibus Law that received from various sources and we assume that the draft that we have received reflects the final version of the Omnibus Law. ARMA Law is waiting for the official document of Omnibus Law; therefore, this ARMA Update is subject to such amendment and will be updated accordingly.

This ARMA Update is the property of ARMA Law and is intended to provide general information and should not be treated as legal advice, nor shall it be relied upon by any party for any circumstance. ARMA Law have no intention to provide specific legal advice with regard to this ARMA Update.