

PERPPU NO. 2 TAHUN 2022

Tentang Cipta Kerja

Disampaikan oleh

Linda T, SH

**Ketua Bidang Hubungan Industrial dan Advokasi
DPK APINDO Jakarta Timur**

Apindo Gathering-Jan23-YISB

Bid-HI dan Advokasi Apindo Timur

Latar Belakang

1. Perlu upaya pemenuhan hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak
2. Perlu upaya penyerapan tenaga kerja Indonesia yang seluas-luas nya
3. Perlu penyesuaian berbagai aspek pengaturan
4. Melaksanakan putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020
5. Perlu respon segera untuk mengantisipasi dampak dinamika global
6. Sebagai landasan hukum yang kuat

TUJUAN PERPPU No. 2 Tahun 2022

1. Menciptakan dan meningkatkan lapangan Kerja
2. Menjamin warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak
3. Melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan Koperasi, UMK-M, peningkatan ekosistem investasi, kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional

PEMAHAMAN PERPPU 2 Tahun 2022

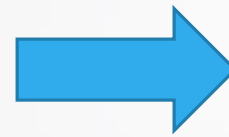
- ❖ Penting untuk **memahami Perppu Cipta Kerja ini secara utuh, agar tidak terjadi kesalahpahaman.**
- ❖ Dalam Perppu tersebut, ketentuan mengenai substansi ketenagakerjaan **terdapat dalam Bab IV.**
- ❖ Perppu Cipta Kerja mengubah, menghapus, dan menetapkan pengaturan baru terhadap beberapa ketentuan 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 Pelaksanaan Alih Daya

PASAL 64

UU No.13/2003

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.



UU No.11/2020

Ketentuan pada Pasal ini **DIHAPUS**



Perppu No.2/2022

DIUBAH menjadi :

- (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.**

PERUBAHAN PKWT

PASAL 66

UU No.11/2020

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Perlindungan pekerja/buruh, 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/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh 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.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Perppu No.2/2022

DIUBAH menjadi :

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Perlindungan Pekerja/Buruh, 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/Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja **waktu tertentu** tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh 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.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Apindo Gathering-Jan23-YISB

Bid-HI dan Advokasi Apindo Timur

PERUBAHAN

Penyandang Disabilitas

Judul Paragraf 1 Bab X “Penyandang Cacat” pada UU No. 13/2003, **DIUBAH** menjadi “Penyandang Disabilitas” pada Perppu No. 2/2022

PASAL 67

UU No.11/2020

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja **penyandang cacat** wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Perppu No.2/2022

DIUBAH menjadi :

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja **penyandang disabilitas** wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

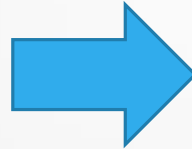
Penjelasan Pasal 67 Ayat (1) Perppu No.2/2022 :
Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat ini misalnya penyediaan aksesibilitas serta pemberian alat kerja dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat **kedisabilitasan**.

PEERUBAHAN Waktu Istirahat Dan Cuti

PASAL 84

UU No.13/2003

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.



UU No.11/2020

Ketentuan pada Pasal ini TETAP (TIDAK DIUBAH)



Perppu No.2/2022

DIUBAH menjadi :

Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, ayat (3), ayat (5), Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat Upah penuh.

Note :

- Pasal 79 ayat (2) yang terdiri dari 4 poin (a,b,c,d) pada UU No.13/2003 telah **DIUBAH** di UU No.11/2020 sehingga menjadi 2 poin (a,b).
- Pada Perppu No.2/2022, Pasal 79 ayat (2) ini **TIDAK DIUBAH**.

Apindo Gathering-Jan23-YISB

Bid-HI dan Advokasi Apindo Timur

PERUBAHAN UPAH MINIMUM

PASAL 88 C

UU No.11/2020

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
- (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.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah

Perppu No.2/2022

DIUBAH menjadi :

- (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 perhitungan 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.
- (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.

PERUBAHAN Upah Minimum

PASAL 88 D

UU No.11/2020

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.
- (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Perppu No.2/2022

DIUBAH menjadi :

- (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 88 F

UU No.11/2020

BELUM DIATUR

Perppu No.2/2022

KETENTUAN BARU :

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

Penjelasan Pasal 88F Perppu No.2/2022 :

Yang dimaksud dengan "keadaan tertentu" mencakup antara lain bencana yang ditetapkan oleh Presiden, kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional seperti bencana nonalam pandemi

PERUBAHAN Struktur Skala Upah

PASAL 92

UU No.11/2020

- (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.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Perppu No.2/2022

DIUBAH menjadi :

- (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/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

KETENTUAN PENUTUP

PASAL 184

Pada saat Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini mulai berlaku:

- a. semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini; dan
- b. semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini.

PASAL 185

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

PASAL 186

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan (30 Desember 2022).



- **Terima kasih**