



Dampak RUU Cipta Kerja bagi Hubungan Kerja Kerja PKWT dan Alih Daya

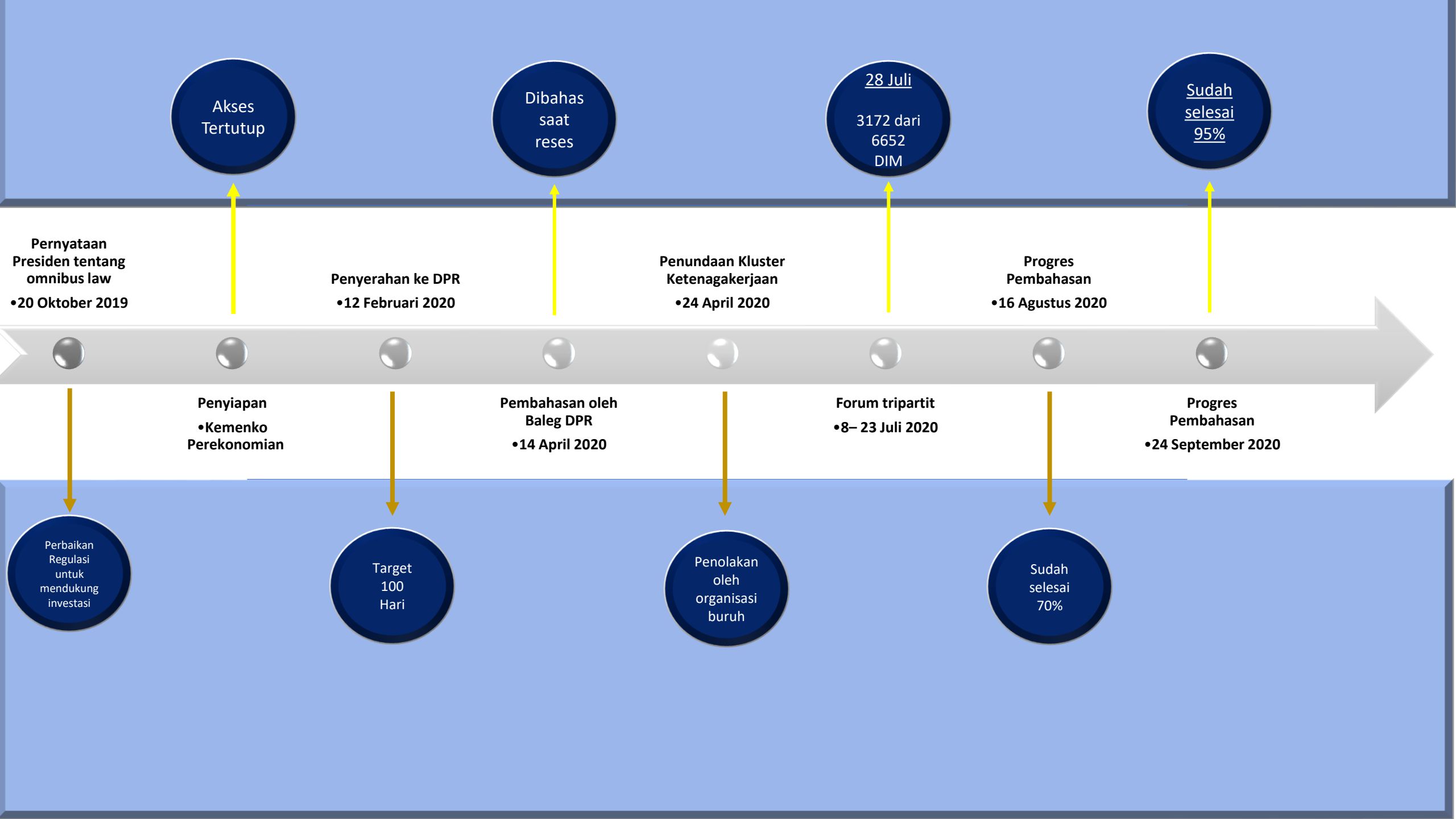
Oleh:
M Nur Sholikin
PSHK dan STHI Jentera

29 September 2020

Omnibus Law

Positif dan negatif

- Cara praktis untuk mengatasi tumpang tindih undang-undang
- Penyusunan yang efisien
- Mengatur multisektor
- Menghapus/mencegah egosektoral
- Berpotensi mengabaikan prinsip pengaturan sektoral
- Waktu terbatas
- Proses tidak akuntabel
 - Minim partisipasi
 - Minim transparansi
- Naskah rumit
- Kompleksitas implementasi
 - Delegasi peraturan teknis
 - Koordinasi antar sektor



Struktur RUU Cipta Kerja (Cipta Lapangan Kerja)



Struktur RUU Cipta Kerja

Terdiri: 15 Bab, 174 Pasal (163 Pasal Substansi)

Investasi dan Perizinan Berusaha 80 Pasal

Pengadaan Lahan 19 Pasal

Investasi Pemerintah dan Proyek Strategis Nasional 16 Pasal

UMK-M dan Koperasi 15 Pasal

Kemudahan Berusaha 11 Pasal

Porsi Substansi terkait Perizinan, Kemudahan Berusaha, Investasi, dan UMK/ Koperasi sekitar **86,5%**

Ketenagakerjaan 5 Pasal

Kawasan Ekonomi 4 Pasal

Pengenaan Sanksi 3 Pasal

Riset dan Inovasi 1 Pasal

Bab I Ketentuan Umum

Bab II Maksud dan Tujuan

Bab III Peningkatan Ekosistem Investasi dan Kegiatan Berusaha

Bab IV Ketenagakerjaan

Bab V Kemudahan, Perlindungan, Pemberdayaan UMKM dan Perkoperasian

Bab VI Kemudahan Berusaha

Bab VII Dukungan Riset dan Inovasi

Bab VIII Pengadaan Lahan

Bab IX Kawasan Ekonomi

Bab X Investasi Pemerintah Pusat dan Kemudahan Proyek Strategis Nasional

Bab XI Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan Untuk Mendukung Cipta kerja

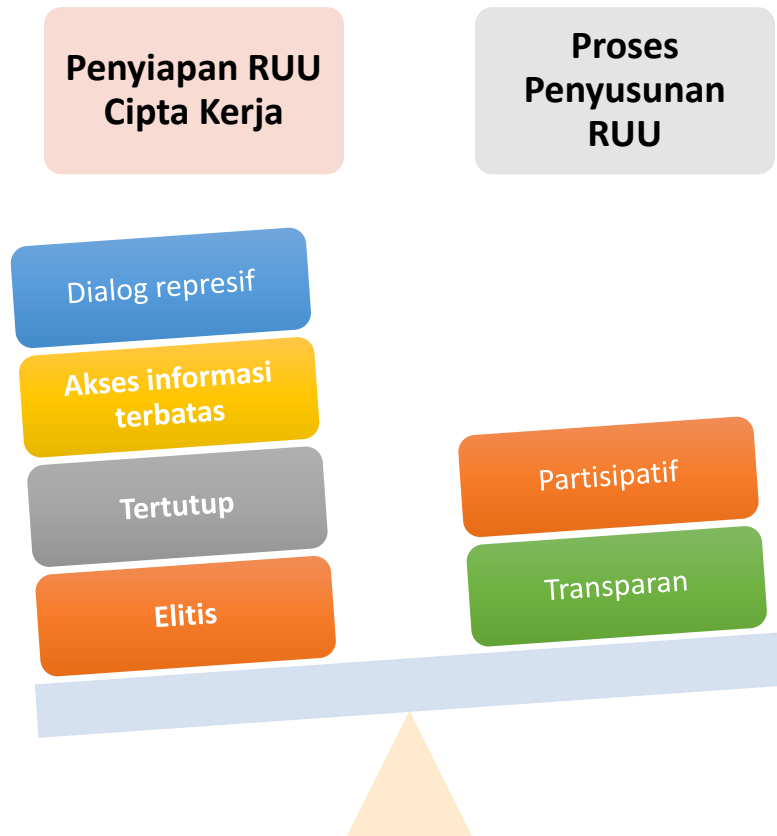
Bab XII Pengenaan Sanksi

Bab XIII Ketentuan Lain-Lain

Bab XIV Ketentuan Peralihan

Bab XV Ketentuan Penutup

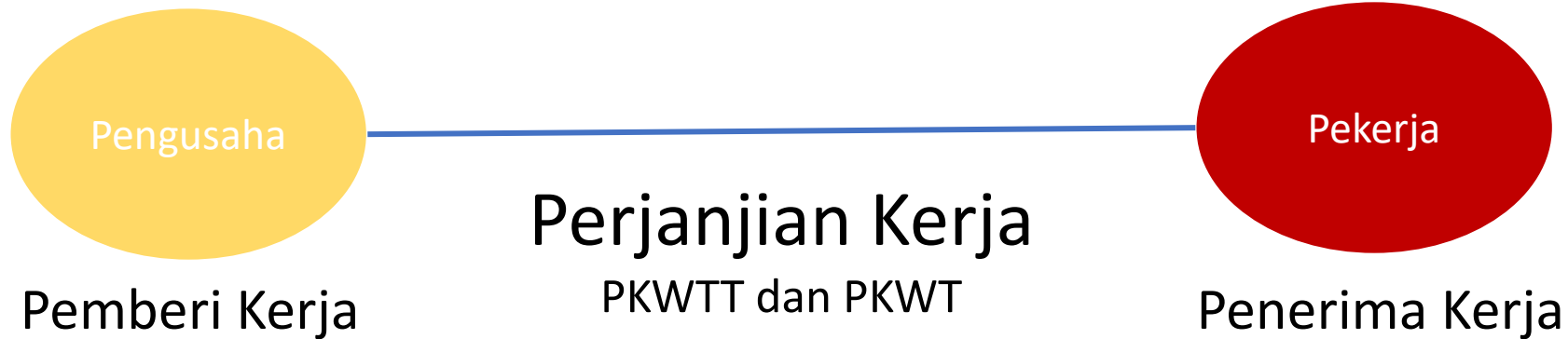
Omnibus Law Cipta Kerja dan Reformasi Regulasi



- RUU Cipta Kerja berpotensi melanggar dua asas dalam pembentukan perundang-undangan, yaitu asas “kejelasan rumusan” dan asas “dapat dilaksanakan”
- Banyaknya jumlah peraturan pelaksana yang diamanatkan pembentukannya oleh RUU Cipta Kerja ini (terdiri dari 493 Peraturan Pemerintah, 19 Peraturan Presiden, dan 4 Peraturan Daerah) menunjukkan tidak sensitifnya pembuat undang-undang akan kondisi regulasi
- Substansi pengaturan RUU Cipta Kerja bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi serta melanggar ketentuan UU 12/2011

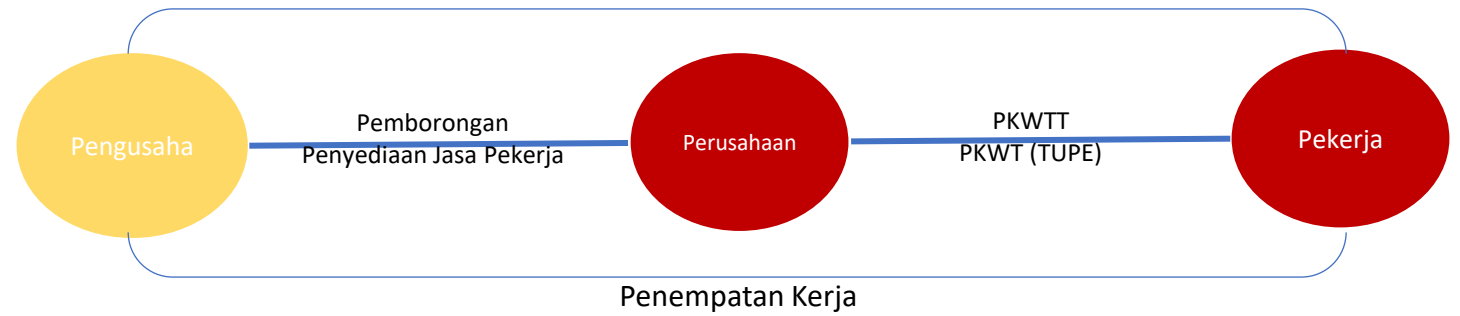
Sumber: Catatan Awal PSHK Terhadap RUU Cipta Kerja

Hubungan Kerja



- PKWTT
 - Dapat mengatur masa percobaan
- PKWT
 - Dibuat tertulis
 - Tidak ada masa percobaan
 - Untuk jenis dan sifat pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
 - Tidak berlaku untuk pekerjaan yang bersifat tetap
 - Jangka waktu paling lama dua tahun, dapat diperpanjang satu tahun

Alih Daya



Pasal 64 UU Ketenagakerjaan

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya

Dua model alih daya pemborongan dan penyediaan jasa pekerja

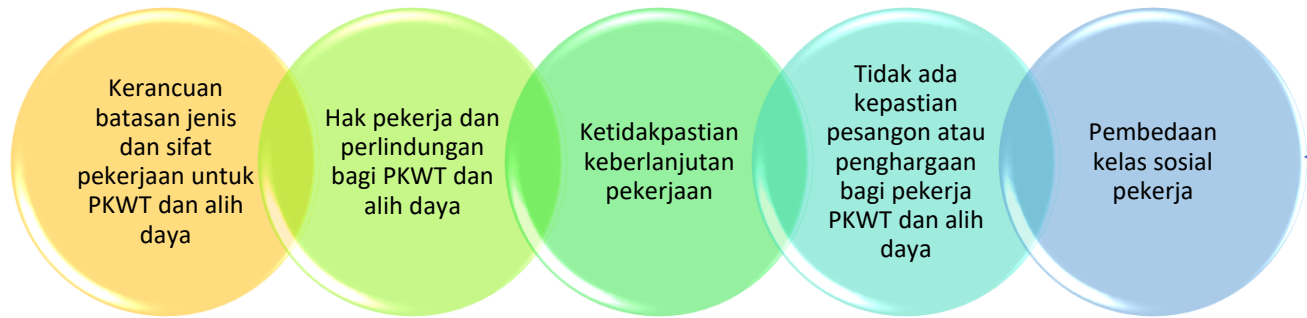
*pekerjaan yang dapat diserahkan adalah “sebagian” yaitu objek yang dapat diserahkan adalah bagian pekerjaan yang **tidak berkaitan langsung dengan bisnis pokok** perusahaan tersebut atau kegiatan penunjang perusahaan*

Putusan MK Perkara No. 27/PUU-IX/2011

Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain secara pemborongan maupun melalui penyediaan jasa pekerja merupakan kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha.

*Prakteknya **perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang diatur dalam UU No. 13/2003 tidak dilaksanakan**. Hak-hak konstitusional pekerja/buruh yang bekerja melalui sistem outsourcing harus tetap dijamin pemenuhannya.*

*Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan **outsourcing adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan “perjanjian kerja waktu tidak tertentu”** secara tertulis.*



UU Ketenagakerjaan

RUU Cipta Kerja



- Batas waktu
- Sifat dan jenis pekerjaan tertentu
- Perjanjian tertulis, apabila tidak menjadi PKWTT
- Tidak ada masa percobaan
- Pihak yang memutus PKWT sebelum berakhir, wajib membayar ganti rugi sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja
- Untuk kegiatan penunjang
- Pekerja tidak boleh ditempatkan pada kegiatan pokok perusahaan

- Jangka waktu pekerjaan ditentukan sesuai kesepakatan para pihak (Pasal 56 ayat (3) RUU Cipta Kerja)
- Pengaturan PKWT lebih lanjut melalui PP (Pasal 56 ayat (4) RUU Cipta Kerja)
- Menghapus ketentuan hubungan kerja menjadi PKWTT apabila PKWT dibuat tidak secara tertulis
- Mendelegasikan batasan jenis dan sifat pekerjaan selesai dalam waktu tertentu untuk PKWT
- Menghapus ketentuan PKWT tidak boleh untuk pekerjaan permanen
- Menghapus jangka waktu PKWTT
- Menghapus syarat alih daya hanya untuk kegiatan penunjang
- Menghapus ketentuan perlindungan dan syarat kerja yang sama dengan perusahaan pemberi kerja atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- Menghapus ketentuan tentang pelanggaran syarat alih daya bagi pekerja menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja

PKWT untuk semua jenis pekerjaan (sementara dan permanen)

PKWT tidak dibatasi jangka waktu

Pekerja outsourcing dapat ditempatkan pada kegiatan pokok perusahaan

Pengusaha

Pekerja

UU Ketenagakerjaan

Ganti rugi oleh pihak yang mengakhiri perjanjian

Batas waktu PKWT

Sifat dan jenis pekerjaan untuk PKWT

Perjanjian menjadi PKWTT

Batas jenis kegiatan untuk alih daya

Pekerja tidak ditempatkan pada kegiatan pokok

RUU Cipta Kerja

Menghapus jangka waktu PKWT

Menghapus jangka waktu PKWT

Alih daya tidak terbatas pada kegiatan penunjang

Ganti rugi oleh pihak yang mengakhiri perjanjian

Kompensasi bagi pekerja PKWT



Terima Kasih

W: www.pshk.or.id

E: pshukum@pshk.or.id

FP: <https://www.facebook.com/pshkindonesia>

T: @PSHKIndonesia

IG: @pshkindonesia