Laudes Foundation

TURC TRADE UNION RIGHTS CENTRE

POLICY BRIEF

MITIGASI DAMPAK KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN PASCA OMNIBUS LAW

KERTAS KERJA BERSAMA:

TURC, KSBSI, SARBUMUSI, KSPI (Yoris Raweyai), dan APBGATI (FSP-TSK-SPSI, FSP-TSK-KSPSI, FSBSI 92, FSB GARTEKS & RTMM SARBUMUSI, FSB GARTEKS KSBSI, FKSPN)

TIM PENYUSUN:

Didit Saleh, Nadia Himmatul Ulya
Rizki Amalia Fathikhah, Syaukani Ichsan

DAFTAR ISI

RINGKASAN EKSEKUTIF 4

PENDAHULUAN 4

PERMASALAHAN DAN TEMUAN 5

1. PP No. 35 Tahun 2021 Memperkuat Fleksibilitas Tenaga Kerja 5

1.1 Panjangnya Batas Waktu PKWT 5

1.2 Hilangnya Batasan Jenis Pekerjaan Alih Daya 5

1.3 Pengurangan Pesangon dan Ketidakjelasan definisi PHK karena *Force Majeure* 6

1.4 Jam Kerja Panjang Akibat Bertambahnya Jam Kerja Lembur 7

2. Upah Buruh Semakin Rendah dalam PP No. 36 Tahun 2021 7

2.1 Pemberlakuan UMP, Penghapusan UMSK dan UMSP 8

2.2 Perubahan Struktur dan Skala Upah 9

2.3 Penghapusan KHL dalam Penghitungan Upah Minimum 9

3. Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Baik Tapi Perlu Diperbaiki 9

3.1 Kerumitan Syarat Kepesertaan dan Minimnya Sosialisasi 9

3.2 Durasi Syarat Kepesertaan Terlalu Panjang 11

ALTERNATIF DAN REKOMENDASI KEBIJAKAN 11

RINGKASAN EKSEKUTIF

UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan memuat perubahan dan penambahan atas ketentuan-ketentuan yang ada di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Selain melakukan perubahan dan penambahan atas ketentuan-ketentuan yang sudah ada,-pemerintah menerbitkan sejumlah peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan yaitu, PP No. 35 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK, PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan PP No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Ketiga peraturan pemerintah tersebut menuai kritik dari banyak pihak terutama serikat pekerja. Ada delapan poin krusial di dalam tiga peraturan turunan UU Cipta Kerja tersebut, dan dianggap dianggap tidak melindungi pekerja.

Pertama, ketentuan perihal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang terlalu lama. Ketentuan ini dianggap tidak memberikan kepastian jaminan kerja bagi pekerja. Kedua, tidak adanya ketentuan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan. Ketiga, pengurangan pesangon dan ketidakjelasan definisi PHK karena *Force Majeure*. Keempat, waktu kerja panjang akibat penambahan jam kerja lembur. Kelima, pemberlakuan Upah Minimum Provinsi, dan tidak ada ketentuan Upah Minimum Sektoral (UMSK). Keenam, tidak adanya indikator golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dalam struktur skala upah, Ketujuh, penghapusan KHL dalam struktur skala upah. Kedelapan, panjangnya syarat kepesertaan program 24 bulan terlalu lama. Jika kurang dari 24 bulan, maka peserta tidak dapat mengakses manfaat program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) ketika terkena PHK.

Untuk merespon delapan poin krusial di atas, *policy brief* ini merekomendasikan enam poin penting. Pertama, pemerintah harus mengategorisasikan jenis pekerjaan PKWT dan PKWTT. Kedua, pemerintah harus mengatur lebih rinci perihal ketentuan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan, dan memastikan hak-hak pekerja alih daya dipenuhi. Kedua poin ini dapat dilakukan oleh pemerintah dengan cara merevisi PP No. 35 Tahun 2021. Ketiga, pemerintah mengatur ketentuan pesangon agar dikelola oleh pihak ketiga seperti BP Jamsostek. Keempat, pemerintah merevisi PP No. 36 Tahun 2021 terutama mengatur kembali komponen KHL berbasis kebutuhan keluarga *(family wage)* dalam penghitungan upah minimum. Kelima, pemerintah harus merevisi ketentuan syarat kepesertaan 24 bulan program JKP di dalam PP 37. Tahun 2021, dengan menghitung iuran sesuai dengan masa kontrak buruh/pekerja, minimal 6 bulan, bukan 24 bulan kepesertaan, karena ketentuan 24 bulan kepesertaan membuat pekerja/buruh PKWT rentan tidak memperoleh manfaat JKP karena tidak memenuhi syarat iuran dan kepesertaan. Keenam, pemerintah mensosialisasikan secara massif melalui serikat buruh di semua level perihal program JKP.

PENDAHULUAN

Sebelum adanya UU Cipta Kerja, Pemerintah Jokowi telah mendorong kebijakan deregulasi dan debirokratisasi. Kebijakan ini tertulis di sejumlah paket kebijakan ekonomi 1 hingga 16. Paket kebijakan ini ditargetkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, peningkatan investasi, dan berimplikasi pada penyerapan tenaga kerja. Upaya pemerintah ini hanya berhasil meningkatkan Indeks Daya Saing, dan *Ease of Doing Business* (EODB). Data World Bank menyebutkan bahwa paket kebijakan ekonomi Jokowi jilid satu ini meningkatkan peringkat Indeks Daya Saing dari 138 pada 2017 dan 137 pada 2018, dan peringkat *Ease of Doing Business* (EODB) Indonesia dari rangking 91 pada 2017 menjadi peringkat 72 pada 2018.

Namun sejumlah paket kebijakan tersebut belum berjalan optimal dan berimplikasi pada peningkatan investasi dan penyerapan tenaga kerja secara signifikan. Salah satu poin mendasar tidak optimalnya paket kebijakan ini karena ada ketidakselarasan antara kebijakan pemerintah pusat dan daerah terutama perihal proses perizinan dan investasi. Kajian pemerintah dan Kamar Dagang Indonesia (KADIN) menyimpulkan salah satu penyebab iklim investasi di Indonesia tidak baik adalah regulasi terlalu banyak dan tumpang tindih, birokrasi yang rumit dan panjang, dan upah serta pesangon di Indonesia lebih tinggi dibandingkan di negara ASEAN.

Dengan fakta tersebut, pemerintah bersama DPR RI mempercepat pembahasan RUU Cipta Kerja, dan disahkan oleh DPR RI pada 5 Oktober 2020. Lebih jauh, pemerintah telah menerbitkan aturan turunan UU Cipta Kerja yaitu PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan PHK, PP. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan PP No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Pengesahan UU Cipta Kerja serta terbitnya 3 peraturan pemerintah tersebut dianggap tidak selaras dengan kepentingan buruh terutama pada klaster ketenagakerjaan. Oleh karena itu, *policy brief* ini disusun untuk menelaah potensi dampak yang akan terjadi pasca pengesahan UU Cipta Kerja dan tiga aturan tersebut. Lebih dari itu, *policy brief* ini mengusulkan sejumlah rekomendasi strategis untuk dilakukan oleh pemerintah guna memitigasi dampak kebijakan ketenagakerjaan pasca adanya UU Cipta Kerja.

PERMASALAHAN DAN TEMUAN

1. PP No. 35 Tahun 2021 Memperkuat Fleksibilitas Tenaga Kerja.

PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK memiliki beberapa poin problematik yaitu, pembatasan waktu pekerja dengan waktu tertentu, tidak adanya ketentuan jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, banyaknya jenis PHK, dan penghitungan pesangon yang berkurang, serta jam kerja panjang.

1.1 Panjangnya Batas Waktu PKWT

Perubahan ketentuan batas waktu PKWT memunculkan kekhawatiran di kalangan pekerja, bahwa masa kerja PKWT akan semakin lama dan kesempatan menjadi PKWTT akan semakin kecil. Alasan kekhawatiran karena fakta di lapangan menunjukkan bahwa meskipun pekerja telah berstatus PKWT lebih dua tahun dan diperpanjang setahun, praktiknya pekerja PKWT tersebut tidak diangkat menjadi pekerja PKWTT. Aturan ketentuan perubahan batas waktu PKWT dari sebelumnya 2 tahun menjadi lima tahun, menggambarkan posisi pemerintah memperkuat praktik status PKWT di dalam fleksibilitas pasar tenaga kerja. Meskipun pemerintah memberikan kompensasi bagi PKWT yang terkena PHK, namun tidak secara otomatis menghilangkan kerentanan pekerja yaitu, rentan tidak mendapatkan pekerjaan kembali. Kerentanan yang lain adalah rentan tidak memperoleh kepastian kerja (*job security*) karena hanya dikontrak tidak sampai setahun (12 bulan) atau hanya 3 bulan, 6 bulan, dan 10 bulan. Praktik ini kerap terjadi di lapangan sebelum adanya UU Cipta Kerja karena pengusaha atau karakter kapital cenderung beradaptasi dengan kondisi objektif di Indonesia terutama "angkatan baru pekerja muda yang melimpah ruah". Lebih dalam secara kritis upaya pemerintah memperpanjang status kerja PKWT dapat berdampak pada keanggotaan serikat pekerja.

1.2 Hilangnya Batasan Jenis Pekerjaan Alih Daya

Tidak adanya aturan jelas perihal jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja alih daya, maka berpotensi terjadinya aktivitas *core business* atau bagian produksi dapat dipekerjakan oleh pekerja

alih daya. Meskipun praktik ini telah terjadi sebelum adanya UU Cipta Kerja dan PP No 35 Tahun 2021, aturan tentang pembatasan jenis pekerjaan yang dialihdayakan sudah diatur dalam Permenaker No. 19 Tahun 2021 tentang Alih Daya.[1] Dalam Permenaker tersebut diatur kegiatan jasa penunjang pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, yang meliputi usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.[2]

Implikasi tidak ada ketentuan jelas mengenai kategori jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan di dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 berdampak pada relasi industrial antara pekerja dan perusahaan utama. Misal, bila pekerja alih daya mengerjakan pekerjaan utama di salah satu pabrik garmen, dan mengalami persoalan pada kesejahteraan dan fasilitas kerja yang tidak layak di pabrik, maka pekerja tersebut tidak bisa secara otomatis menuntut ke pabrik tersebut. Secara kontrak kerja, pekerja alih daya tersebut hanya bisa menuntut pada perusahaan alih daya. Implikasi lainnya, dapat memicu konflik hubungan industrial yang lebih akut di tengah situasi pengawasan ketenagakerjaan yang masih belum optimal. Hal ini dapat memicu hubungan kerja yang tidak harmonis dan berisiko mengganggu produktivitas dari sisi produksi.

Gambaran sederhana di atas memperlihatkan kontradiksi pemerintah. Pada satu sisi pemerintah, tetap ingin mendorong "sosial dialog atau perundingan", namun di sisi lain perundingan tersebut digeser dari perusahaan utama atau produksi ke perusahaan alih daya. Secara kritis cara ini dilakukan oleh negara untuk melemahkan posisi serikat buruh di pabrik utama.

1.3 Pengurangan Pesangon dan Ketidakjelasan definisi PHK karena *Force Majeure*

Perihal ketentuan pesangon dalam PP No. 35 Tahun 2021 terdapat pengurangan besaran pesangon pada beberapa jenis penyebab PHK. Salah satunya adalah PHK karena perusahaan tutup dengan sebab keadaan memaksa (*force majeure*). Dalam ketentuan tersebut, pekerja hanya mendapatkan uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan. Sementara, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3), pekerja mendapatkan hak berupa uang pesangon sebesar satu kali ketentuan. Ketidakjelasan pendefinisian istilah "*force majeure*" berpotensi menjadi dalih perusahaan untuk melakukan pengurangan tenaga kerja dengan ketentuan pesangon 0,5 kali ketentuan.

Berdasarkan temuan lapangan, meskipun ketentuan besaran pesangon di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di sejumlah perusahaan masih berlaku dan sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun pada level praktik PHK dengan keadaan *force majeure* telah digunakan oleh sejumlah perusahaan. Misal, perusahaan memberikan besaran pesangon 0,5 kali ketentuan bagi pekerja terkena PHK dengan alasan *force majeure*, yaitu COVID-19.[3] Praktik ini sebagai bukti bahwa perusahaan memanfaatkan ketentuan *force majeure* sesuai dengan kepentingan bisnis.[4]

1 Penempatan pekerja alih daya di *core business* atau bagian produksi sudah banyak dilakukan oleh perusahaan. Bahkan keberadaan pekerja alih daya di bagian produksi ini menggeser keberadaan pekerja yang memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan pemberi kerja. Praktik ini adalah temuan TURC dalam acara Diseminasi Membedah PP No. 35, PP No. 36 dan PP No. 37 Tahun 2021 dan Dampaknya Bagi Pekerja/Buruh di Indonesia, 31 Mei – 8 Juni 2021 bersama empat konfederasi dan enam federasi.

2 Permenaker No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

3 Data ini adalah temuan TURC dalam acara Diseminasi Membedah PP No. 35, PP No. 36 dan PP No. 37 Tahun 2021 dan Dampaknya Bagi Pekerja/Buruh di Indonesia, 31 Mei – 8 Juni 2021 bersama empat konfederasi, enam federasi yang tergabung di APBGATI dan serikat di tingkat pabrik.

4 Dona Budi Kharisma. Pandemi Covid-19 Apakah Force Majeure? Jurnal Rechtsvinding. 2020. Hlm.2.

Secara kritis perubahan ketentuan besaran pesangon di dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 merugikan posisi pekerja. Karena sebelum adanya ketentuan perubahan, faktanya pemberian pesangon tidak sesuai dengan aturan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pesangon hanya didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Kondisi ini terjadi sebagai akibat dari proses perselisihan hubungan industrial yang lama dan pengusaha kerap melakukan kasasi.[5] Implikasinya adalah proses penyelesaian yang sangat birokratis, sehingga membutuhkan waktu panjang. Sementara, pekerja harus bertahan di tengah kondisi tidak memiliki pendapatan.

Fakta lain ketentuan pesangon sulit diterapkan sesuai ketentuan undang-undang, karena pelaku usaha kerap beralasan tidak adanya dana untuk membayar uang pesangon. Jalan keluar agar buruh mendapatkan kepastian hak atas uang pesangon pasca PHK, maka perlu dipertimbangkan gagasan untuk mengumpulkan uang pesangon melalui pihak ketiga. Misal, pelaku usaha membayar iuran untuk pesangon bagi pekerja yang telah memenuhi syarat ke BPJS Ketenagakerjaan. Metode pembayaran dapat dilakukan per tiga bulan sekali. Metode ini diharapkan dapat mengurai persoalan pelaku usaha yang kerap beralasan pengusaha tidak memiliki dana cadangan ketika membayar pesangon bagi pekerja yang terkena PHK.

1.4 Jam Kerja Panjang Akibat Bertambahnya Jam Kerja Lembur

Ketentuan jam kerja lembur diatur dalam Pasal 26 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 mengatur jam lembur lebih panjang dari aturan sebelumnya yaitu paling lama empat jam dalam satu hari dan delapan belas jam dalam satu minggu. Ketentuan baru ini dinilai memperpanjang jam kerja apabila ditambahkan dengan jam kerja biasa di luar jam lembur. Dengan kata lain, bila pekerja bekerja selama delapan jam dan ditambah empat jam lembur dalam sehari, maka pekerja memiliki jam kerja total selama dua belas jam dalam satu hari dan enam puluh jam kerja dalam satu minggu. Walaupun terdapat ketentuan tentang upah kerja lembur, namun bertambahnya waktu jam kerja lembur dinilai dapat berdampak buruk bagi kesehatan pekerja itu sendiri. Dalam tinjauan sistematis *World Health Organization* (WHO) menjelaskan seorang pekerja dengan jam kerja lebih dari 55 jam per minggu beresiko terkena serangan jantung iskemik dan stroke.[6] Potensi jam kerja lembur tidak dibayar juga dapat terjadi apabila perusahaan dalam menerapkan jam lembur kepada pekerjanya tidak disertai dengan SPL (Surat Perintah Lembur), sehingga pekerja kesulitan melakukan justifikasi atas jam kerja lembur yang telah diambil untuk bisa memperoleh upah lembur.

2. Upah Buruh Semakin Rendah dalam PP No. 36 Tahun 2021

Ketentuan tentang upah dalam PP No. 36 Tahun 2021 menuai kritik dari buruh karena dianggap mereduksi upah buruh semakin kecil. Pengusaha selama ini menganggap bahwa upah pekerja di Indonesia cenderung tinggi dibandingkan negara-negara lain, terutama negara-negara di kawasan ASEAN.[7]

Padahal, survei *National Wages Productivity Commission* (NWPC) per 31 Mei 2021, besaran upah minimum Indonesia berada di kisaran 123.49 - 308.97 USD per bulan dan lebih rendah dari Mo-

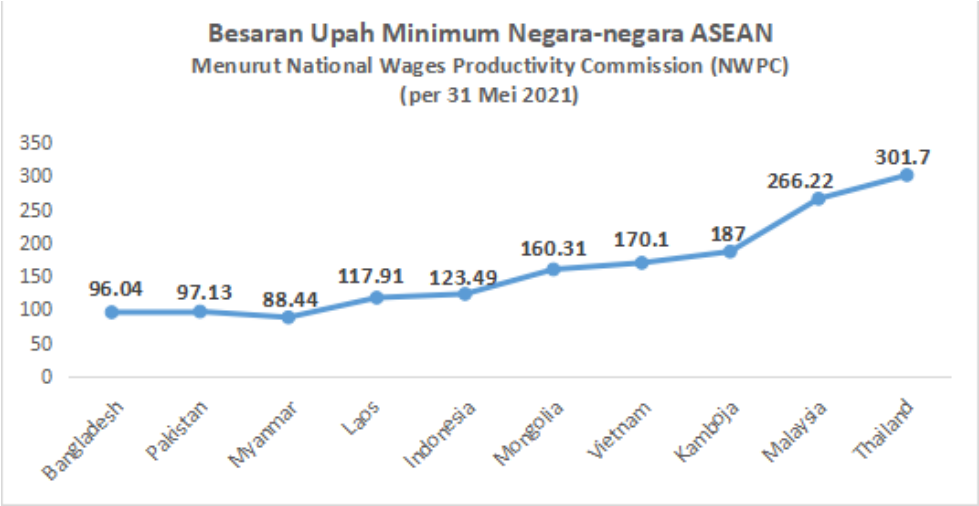
5 Hasil riset LBH Jakarta sejak 2006-2013 pengusaha melakukan kasasi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebanyak 1,427 dari total 2,619 putusan. Sementara dari total permohonan peninjauan kembali, pengusaha paling banyak melakukan permohonan peninjauan sebesar 221 dari total 374 putusan. Lihat di dalam buku "Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia 2006-2013". Jakarta: Publikasi LBH, hlm. 6.

6 Frank Pega, et.al., "Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000—2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury". Environment International. Volume 154. September 2021. Hlm.1.

7 Reynas Abdila. Apindo Klaim Upah Minimum Pekerja Indonesia Bakal Paling Tinggi se-ASEAN. https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/02/08/apindo-klaim-upah-minimum-pekerja-indonesia-bakal-paling-tinggi-se-asean, diakses pada 2 Juli 2021.

ngolia, Vietnam, Kamboja, Malaysia dan Thailand. Jika diambil batas terendahnya (123.49 USD), Indonesia masih lebih tinggi dari Bangladesh (96,04 USD), Pakistan (97,13 USD), Myanmar (88,44 USD), dan Laos (117,91 USD), tapi Indonesia jauh lebih rendah dari Mongolia (160.31 USD), Vietnam (170.10 USD), Kamboja (187 USD), Malaysia (266.22 USD), dan Thailand (301.70 USD).[8] Dengan adanya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, terdapat beberapa perubahan mengenai pengupahan yang berpotensi membuat upah buruh semakin murah.

Gambar 1. Besaran Upah Minimum Negara-negara ASEAN



Sumber : National Wages Productivity Commission (NWPC) Per 31 Mei 2021

2.1 Pemberlakuan UMP, Penghapusan UMSK dan UMSP

UU No. 11 Tahun 2020 mewajibkan gubernur memberlakukan Upah Minimum Provinsi (UMP) sebagai batas minimum upah. Sementara Upah Minimum Kabupaten (UMK) tetap tidak diwajibkan untuk diterapkan.[9] Implikasi aturan ini berisiko pada upah buruh yang lebih rendah karena formulasi penghitungan UMP berdasarkan rata-rata upah kabupaten/kota di satu provinsi. Selain itu, upah buruh yang lebih rendah dapat berimplikasi pada penurunan daya beli, dan menurunnya kontribusi konsumsi domestik terhadap pertumbuhan ekonomi.

Poin problematik lainnya adalah penghapusan UMSK dan UMSP dalam penentuan standar upah minimum untuk sektor tertentu. Misal, daerah-daerah dengan karakter industri manufaktur seperti Karawang, Purwakarta, Bekasi, Sidoarjo, Deli Serdang, Batam, Pasuruan, Serang, Semarang, Boyolali, dan DKI Jakarta, tentu memberikan dampak negatif pada upah buruh di daerah tersebut.

Secara konseptual, UMSK dan UMSP memposisikan industri yang memiliki *added value* ekonomi yang tinggi layak untuk memberikan kompensasi yang lebih besar kepada buruh atas kontribusinya dalam bentuk peningkatan upah melalui UMSK maupun UMSP. Hal ini sebagai bentuk apresiasi negara terhadap buruh atas kontribusinya bagi perekonomian Indonesia dan apresiasi terhadap

8 Comparative Wages In Selected Countries as of 31 May 2021, https://nwpc.dole.gov.ph/, diakses pada 2 Juli 2021 Pukul; 17.46 WIB.

9 Frasa "dapat" diatur juga di Permenakertrans No. 7 Tahun 2003 Pasal 7 Ayat 1 bahwa "Gubernur dapat menetatapkan UMK". Secara kritis kualitas PP 36 Tahun 2021 tidak jauh berbeda dengan Permenakertrans. Intinya aturan ini menggambarkan pemerintah pusat melepaskan tanggung jawab terhadap proteksi pekerja.

buruh yang memiliki kompetensi dan keahlian yang berdaya saing. Dihilangkannya UMSK sama saja artinya negara tidak lagi mengakui kontribusi yang sudah diberikan buruh, padahal industri tersebut menjadi salah satu industri unggulan di Indonesia.

2.2 Perubahan Struktur dan Skala Upah

Perubahan signifikan mengenai struktur dan skala upah tidak adanya indikator golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi, sehingga ketentuan ini tidak menempatkan perbedaan antara pekerja senior atau junior. Padahal setiap pekerja memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan agar dapat bersaing di pasar tenaga kerja. Ironisnya dari sudut pandang perusahaan, pekerja hanya dilihat sebagai "robot", yakni hanya dilihat dari sisi produktivitas semata. Cara pandang ini kontradiktif dengan mekanisme proses rekrutmen pekerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan pertimbangan kompetensi dan pendidikan sebagai syarat. Konsekuensi lain dari perubahan ketentuan ini adalah menimbulkan kecemburuan dan menurunkan etos kerja, karena tidak ada kesempatan dan jenjang karir.[10] Dengan demikian, perusahaan berpotensi rugi karena kehilangan kesempatan untuk memiliki SDM yang berkualitas.

2.3 Penghapusan KHL dalam Penghitungan Upah Minimum

Penghapusan Komponen Hidup Layak (KHL) di dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 36 Tahun 2021 sebagai salah satu indikator penghitungan upah minimum berpotensi menyebabkan hilangnya parameter hidup layak untuk buruh. Padahal indikator KHL merupakan parameter penting untuk memastikan penetapan upah minimum mencukupi kebutuhan dasar pekerja per bulan.[11]

Konsekuensi penghapusan ketentuan indikator KHL dalam penghitungan upah minimum membuat upah seutuhnya dihitung secara kuantitatif melalui mekanisme inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Secara kritis, penghitungan KHL masih memiliki kekurangan yaitu formula penghitungan hanya berdasarkan kebutuhan hidup layak buruh lajang. Namun parameter KHL tetap dibutuhkan sebagai basis material untuk mengukur kesejahteraan manusia; dalam hal ini penentuan upah berdasarkan kebutuhan rumah tangga.

3. Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Baik Tapi Perlu Diperbaiki

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) di dalam PP No. 37 Tahun 2021, memiliki beberapa poin catatan. JKP sebagai program jaminan sosial belum pernah diterapkan di Indonesia, dan menjadi pelengkap dari empat program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu JKK, JKM, JP dan JHT serta satu jaminan sosial kesehatan yaitu JKN. Walaupun JKP diperuntukkan bagi pekerja terkena PHK,[12] namun ketentuan mekanisme penyelenggaraan banyak menuai kritik.

3.1 Kerumitan Syarat Kepesertaan dan Minimnya Sosialisasi

Program JKP memiliki syarat kepesertaan 24 bulan.[13] Jika dalam waktu 24 bulan tidak memenuhi syarat masa iur selama 12 bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut, maka peserta tidak dapat mengakses manfaat program JKP ketika terkena PHK.[14] Selain

10 Temuan TURC dalam acara Diseminasi Membedah PP No. 35, PP No. 36 dan PP No. 37 Tahun 2021 dan Dampaknya Bagi Pekerja/Buruh di Indonesia, 31 Mei – 8 Juni 2021 bersama empat konfederasi, enam federasi yang tergabung di APBGATI dan serikat di tingkat pabrik.

11 Sebelum adanya UU CIpta Kerja dan PP No. 36 Tahun 2021, ketentuan KHL sebagai salah satu indikator penyusun struktur dan skala upah diatur di dalam Permenakertrans No. 17 Tahun 2005, PP 78 Tahun 2015, dan Permenaker No. 18 Tahun 2020. Secara internasional ketentuan KHL diatur di dalam Konvensi ILO 131 Pasal 3, dan Konvensi Penetapan Upah Minimum 1970 Pasal 2

12 Pasal 46 A ayat (1) UU No. 40 Tahun 2004.

13 Pasal 19 ayat (3) PP No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

14 Pasal 19 ayat (3) PP No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

itu, JKP mensyaratkan pekerja harus terlebih dahulu terdaftar dalam empat jaminan sosial ketenagakerjaan lainnya yaitu JKK, JKM, JHT dan JP serta JKN.[15] Faktanya kepesertaan program jaminan sosial dan kesehatan menunjukkan angka yang tidak maksimal. Tidak maksimalnya kepesertaan program jaminan sosial karena tidak patuhnya perusahaan atau pemberi kerja dalam norma kerja jamsostek.[16] Misal, perusahaan atau pemberi kerja tidak mendaftarkan, atau hanya mendaftarkan tetapi tidak membayar iuran.

Permasalah lain berpotensi muncul pada level implementasi yaitu terkait rendahnya tingkat kepesertaan JKP karena dipengaruhi kepesertaan program jaminan sosial lainnya. Ini dibuktikan dengan data jumlah peserta aktif BP Jamsostek per September 2020 dalam tabel berikut

Tabel 1. Jumlah Peserta BPJS Ketenagakerjaan (Per September 2020)

Jenis Kepesertaan	JKK dan JKM	JHT	JP
PPU	19.380.812	15.413.654	12.445.629
PBPU	2.061.564	179.925	-
Jasa Konstruksi	8.119.478	-	-
Pekerja Migran	422.050	23	-
Total	29.983.904	15.593.602	12.445.629

Sumber : TNP2K, 2020

Dengan tabel diatas potensi peserta BPJS Jamsostek yang menerima manfaat Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) hanya 12.445.629 sebagaimana jumlah peserta Program Jaminan Pensiun. Proyeksi potensi ini muncul karena hanya peserta JP dapat dipastikan terdaftar sebagai peserta program JHT, JKK, dan JKM. Sementara untuk peserta yang terdaftar di program lain belum bisa dipastikan terdaftar di program lainnya. Ini menggambarkan kemungkinan hanya 41% peserta yang dapat manfaat program JKP.

PP No. 37 Tahun 2021 membatasi peserta aktif yang mengalami PHK untuk mendapatkan manfaat yaitu peserta yang mengundurkan diri, PKWT jatuh tempo, meninggal, cacat total tidak mampu bekerja lagi, dan pensiun tidak mendapatkan manfaat JKP. Padahal mereka selagi bekerja membayar iuran, dan iuran JKK dan JKm-nya direkomposisi diserahkan ke program JKP. Selagi mereka bekerja, pemerintah membayarkan iuran JKP nya yaitu 0,22 persen. Iuran dibayarkan Pemerintah dari APBN tapi ketika mereka mengalami PHK mereka tidak dapat manfaat. Ini artinya ada inefisiensi iuran yang dibayarkan pemerintah karena tidak memberi manfaat kepada mereka. Pembatasan peserta aktif untuk mendapatkan manfaat JKP ini tentunya bertentangan dengan isi Pasal 16 UU SJSN yang menyatakan setiap peserta berhak memperoleh manfaat dan informasi tentang pelaksanaan program jaminan sosial yang diikuti.

15 Pasal 4 ayat (3) PP No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

16 Tingkat kepatuhan perusahaan dalam norma kerja jamsostek hanya 31,46%. Lihat di dalam Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2019 dan Data BPS 2018, data diolah dalam Pandangan dan Usulan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. 2021. TURC.

Dengan dimudahkannya pelaksanaan Pasal 59 dan Pasal 66 di UU Cipta Kerja maka pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) akan semakin banyak. Pekerja PKWT tersebut menjadi peserta aktif tetapi ketika PKWT nya jatuh tempo mereka tidak dapat manfaat. Sebenarnya justru pekerja PKWT ini yang wajib dibantu karena mereka adalah kelompok pekerja yang butuh bantuan uang tunai dimana umumnya mereka mendapat upah sebatas UMP/K sehingga tidak punya tabungan yang cukup, dan mereka pun adalah kelompok pekerja yang butuh pelatihan dan informasi pasar kerja.

Permasalahan lain pada level implementasi yaitu minimnya sosialisasi dari perusahaan dan pemerintah perihal Program JKP. Hal ini menimbulkan kekhawatiran karena pekerja tidak mengetahui Program JKP. Implikasinya pekerja tidak dapat mengakses dan monitoring implementasi.

3.2 Durasi Syarat Kepesertaan Terlalu Panjang

Ketentuan iuran selama 6 bulan yang dibayarkan dalam waktu 24 bulan berpotensi menempatkan buruh/pekerja PKWT dengan kontrak kurang dari 24 bulan rentan tidak memperoleh JKP. Padahal, buruh/pekerja telah membayarkan iuran untuk program JKP dengan mekanisme rekomposisi iuran JKK dan JKm. Padaha buruh tersebut telah membayar iuran untuk program JKP dengan mekanisme rekomposisi iuran JKK dan JKM. Posisi rentan ini akan lebih banyak dialami oleh buruh dengan status PKWT.

ALTERNATIF DAN REKOMENDASI KEBIJAKAN

1. Pemerintah harus merevisi PP No. 35 Tahun 2021. Revisi harus dilakukan oleh pemerintah karena, pemerintah harus mengategorisasikan Jenis Pekerjaan PKWT dan PKWTT terutama di dalam peraturan.
2. Pemerintah harus mengatur lebih rinci perihal ketentuan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan, dan mengakomodir tentang hak-hak pekerja alih daya di dalam peraturan tersebut,
3. Pemerintah mengatur ketentuan pesangon agar dikelola oleh pihak ketiga seperti BP Jamsostek dan pemerintah perlu mengeluarkan regulasi yang mewajibkan perusahaan mengalokasikan dana cadangan untuk membayar kompensasi PHK bagi PKWT dan juga pesangon bagi pekerja dengan status PKWT.
4. Pemerintah merevisi PP No.36 Tahun 2021 dengan alasan pemerintah harus mengatur kembali komponen KHL berbasis kebutuhan keluarga (*family wage*) dalam penghitungan upah minimum.
5. Pemerintah harus merevisi ketentuan syarat kepesertaan 24 bulan program JKP di dalam PP 37. Tahun 2021, dengan menghitung iuran sesuai dengan masa kontrak buruh/pekerja, minimal 6 bulan, bukan 24 bulan kepesertaan, karena ketentuan 24 bulan kepesertaan membuat pekerja/buruh PKWT rentan tidak memperoleh manfaat JKP karena tidak memenuhi syarat iuran dan kepesertaan.
6. Pemerintah mensosialisasikan secara massif melalui Serikat Buruh di semua level perihal program JKP.