

LABOR MARKET BRIEF



Photo by Canva

 KEPALA LPEM FEB UI
Riatu M. Qibthiyah, Ph.D.

 PIMPINAN REDAKSI
Muhammad Hanri, Ph.D.
 (hanri@lpem-feui.org)

 REDAKTUR PELAKSANA
Nia Kurnia Sholihah, S.E.
 (nia.kurnia@lpem-feui.org)

 EDITOR
Riatu M. Qibthiyah, Ph.D.

DAFTAR ISI

Perkembangan Upah Harian Buruh	2
Tinjauan Peraturan Pelaksanaan UU Cipta Kerja	2



RINGKASAN

UU Cipta Kerja yang disahkan pada akhir tahun 2020 sudah dilengkapi dengan peraturan turunan berjumlah 51 peraturan yang disahkan pada Februari 2021 yang lalu. UU dan aturan turunannya ini secara umum bertujuan untuk menciptakan kondisi yang dapat mewujudkan iklim usaha yang baik. Harapannya, hal ini akan memperluas kesempatan kerja di Indonesia. Dalam aturan turunan tersebut juga mengatur mengenai beberapa aspek dalam ketenagakerjaan di Indonesia, seperti aturan mengenai status pekerja, pengupahan, waktu kerja, kompensasi PHK, serta penggunaan tenaga kerja asing. Secara langsung maupun tidak langsung, hal ini juga memberikan pengaruh bagi tenaga kerja di Indonesia.

PERKEMBANGAN UPAH HARIAN BURUH

Pada Januari 2021, BPS mencatat terjadi kenaikan rata-rata upah nominal harian buruh tani nasional sebesar 0,46% dibanding upah nominal buruh tani Desember 2020 (Rp55.921) dan naik sebesar 2,05% dibandingkan dengan upah nominal buruh tani pada Januari 2020. Pola berbeda ditunjukkan rata-rata upah riil buruh tani pada Januari 2021 yang meningkat sebesar 0,01% dibandingkan dengan upah riil buruh tani Desember 2020 (Rp52.360), tetapi menurun sebesar 0,04% dibandingkan Januari 2020. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan daya beli pendapatan buruh tani pada Januari 2021 dibandingkan dengan tahun, tetapi ada sedikit peningkatan daya beli dibandingkan dengan bulan sebelumnya.

Pada periode yang sama, upah nominal harian buruh bangunan (tukang bukan mandor) Januari 2021 tercatat juga meningkat sebesar 0,1% dibanding upah nominal harian buruh bangunan pada Desember 2020 (Rp90.816) dan naik sebesar 1,6% dibandingkan pada Januari 2020. Di sisi lain, rata-rata upah riil harian buruh bangunan pada Januari 2021 mengalami penurunan sebesar 0,16% dibandingkan Desember 2020 (Rp85.931). Di saat yang sama, rata-rata upah riil harian buruh bangunan mengalami sebesar 0,03% dibandingkan dengan Januari 2020. Oleh karena itu, terlihat bahwa terjadi penurunan daya beli pendapatan buruh bangunan pada Januari 2021 dibandingkan bulan sebelumnya tetapi terjadi kenaikan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

RATA-RATA UPAH HARIAN BURUH		Januari 2020	Januari 2021	
	Upah Nominal Harian Buruh Tani	55.046 rupiah/ hari	56.176 rupiah/ hari	▲ 2,05%
	Upah Riil Harian Buruh Tani	52.360 rupiah/ hari	52.338 rupiah/ hari	▼ 0,04%
	Upah Nominal Harian Buruh Bangunan	89.478 rupiah/ hari	90.907 rupiah/ hari	▲ 1,60%
	Upah Riil Harian Buruh Bangunan	85.764 rupiah/ hari	85.793 rupiah/ hari	▲ 0,03%

Gambar 1. Rata-rata Upah Harian Buruh

Sumber: BPS (2021)

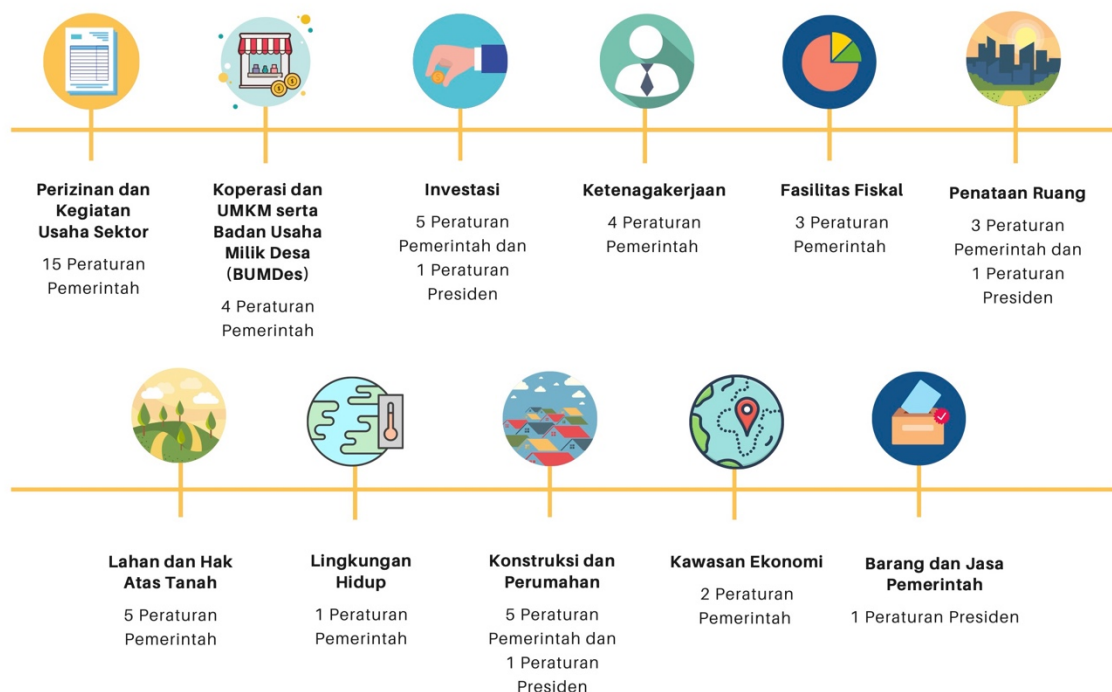
TINJAUAN PERATURAN PELAKSANAAN UU CIPTA KERJA

Peraturan Pelaksanaan *in Brief*

Pada akhir tahun 2020 yang lalu, pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Undang-undang ini secara umum ditujukan sebagai akselerator penciptaan kesempatan kerja yang lebih luas bagi Indonesia. Dalam jangka panjang, hal ini diharapkan akan mampu meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat

secara umum. Dengan demikian, multiplier ekonomi akan dapat tercipta dan pembangunan ekonomi yang lebih inklusif juga akan tercapai.

Sebagai tindak lanjut dari pengesahan UU Cipta Kerja tersebut, pemerintah menyusun 51 peraturan pelaksanaannya yang terdiri dari Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Presiden (Perpres). Peraturan-peraturan tersebut disusun bersama oleh kementerian/ lembaga (K/L) terkait sesuai dengan bidang atau kluster peraturan masing-masing. PP dan Perpres yang telah disahkan pada Februari 2021 ini secara umum mengatur mengenai perubahan yang mengakomodir kemudahan dan kepastian dalam investasi termasuk dalam hal perizinan serta perluasan bidang, yang masih sejalan dengan yang diatur dalam UU Cipta Kerja. Peraturan yang memiliki hubungan dengan perizinan dan kegiatan usaha sektor merupakan upaya reformasi dan penyederhanaan birokrasi yang mempertimbangkan perkembangan ekonomi dan teknologi informasi. Peraturan pelaksana UU Cipta Kerja tersebut dikelompokkan menjadi 11 kluster atau bidang.



Gambar 1. Kluster Peraturan Pelaksana UU Cipta Kerja

Sumber: Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian

Sebelumnya, dalam proses penyusunan dan pembahasan PP serta Perpres turunan UU Cipta Kerja dilakukan dengan memperhatikan arahan presiden dan masukan dari para pemangku kepentingan termasuk masyarakat serta review dari para ahli sesuai dengan bidangnya. Selanjutnya setelah PP dan Perpres ini disahkan, kementerian dan lembaga terkait akan menyusun peraturan yang bersifat lebih teknis serta memberikan petunjuk mengenai implementasinya. Selain itu, pemerintah akan mempersiapkan infrastruktur, SDM, perangkat, sampai dengan mengkoordinasikan dengan peraturan daerah agar implementasi PP dan Perpres dapat berjalan dengan lancar. Kementerian dan lembaga serta para pihak terkait kemudian akan melaksanakan sosialisasi mengenai petunjuk teknis ini kepada berbagai elemen masyarakat.

Keberadaan UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya ini menjadi satu dari tiga strategi pemerintah Indonesia untuk pulih dari krisis masa pandemi COVID-19. Dua strategi lainnya adalah intervensi di bidang kesehatan untuk meredam semakin banyak dan meluasnya penularan COVID-19 serta program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) untuk mendorong roda perekonomian yang sempat melambat akibat adanya pandemic. UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya hadir sebagai bagian ketiga dari strategi tersebut yang diharapkan mampu menjadi instrumen dalam rangka mendukung transformasi perekonomian Indonesia.

Isu Utama Terkait Ketenagakerjaan

Dengan tujuan umum penerbitan UU Cipta Kerja adalah peningkatan investasi, pemerintah mengfokuskan pada penciptaan lingkungan yang dapat mendorong tumbuhnya investasi baik dari luar negeri maupun dari dalam negeri. Salah satunya adalah dengan pemberian insentif serta penyederhanaan izin usaha, termasuk dalam pembentukan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) yang diatur dalam peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja. Penerbitan Peraturan Pemerintah (PP) 40/2021 tentang Penyelenggaraan Kawasan Ekonomi Khusus menjadi landasan untuk membangun banyak kawasan KEK. Dengan demikian, maka fasilitas dan insentif yang disediakan oleh pemerintah untuk investor di KEK akan semakin mengembangkan kawasan tersebut dan berimplikasi pada pemberdayaan masyarakat dan penyerapan tenaga kerja setempat. Kepastian investasi ini lah yang coba untuk diberikan oleh pemerintah untuk meningkatkan partisipasi sektor swasta dalam penciptaan lapangan pekerjaan untuk mendorong pembangunan ekonomi.

Selain penciptaan lapangan kerja, keberadaan peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja juga memberikan pengaruh pada status tenaga kerja Indonesia. Hal ini sehubungan dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam peraturan tersebut, salah satu hal yang diatur adalah mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)¹, dimana pemberi kerja atau pengusaha wajib memberikan uang kompensasi untuk PKWT pada saat berakhirnya PKWT. Kompensasi diberikan kepada PKWT yang memiliki masa kerja minimal 1 bulan secara terus menerus. Besaran kompensasi juga diatur sebesar satu bulan upah (upah pokok dan tunjangan tetap) bagi PKWT yang memiliki masa kerja 12 bulan secara terus menerus (jika kurang atau lebih dari 12 bulan maka dilakukan penyesuaian secara proporsional).

Dalam aturan yang sama, pemerintah juga menyesuaikan peraturan mengenai ketentuan memberikan pekerjaan pada waktu kerja lembur dan kompensasinya. Sebelumnya, UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa waktu lembur maksimal 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam seminggu. Ketentuan ini diubah dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 menjadi waktu lembur maksimal 4 jam dalam sehari dan 18 jam dalam seminggu. Ketentuan ini tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja selama waktu kerja lembur wajib membayar upah kerja lembur, kesempatan untuk istirahat secukupnya, serta makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.

¹ PKWT terdiri atas PKWT berdasarkan jangka waktu dan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Implikasi lain yang ditimbulkan dari peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja adalah terkait dengan kompensasi untuk pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam UU 13/2003 sebelumnya diatur bahwa pekerja yang terkena PHK akan menerima pesangon maksimal 32 kali upah. Hal ini mengalami penyesuaian pada UU Cipta Kerja yang mana maksimal pesangon yang diterima oleh pekerja terkena PHK adalah 25 kali upah, yakni 19 kali upah dibayarkan pemberi kerja dan enam kali upah dibayarkan lewat JKP. Program ini merupakan asuransi sosial yang melengkapi 4 program lain di bidang ketenagakerjaan². Tujuan dari keikutsertaan pekerja dalam program ini adalah untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, dengan adanya pengaturan baru, kompensasi pekerja terkena PHK ini tidak akan membebani pemberi kerja, tetapi juga tidak merugikan bagi pekerja itu sendiri.

Di sisi lain, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan mengamatkan mengenai perubahan dalam ketenagakerjaan dari sisi penetapan upah minimum. Sebelumnya, dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, pemerintah mengatur bahwa penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak standar³ serta memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam aturan baru, disebutkan bahwa upah minimum⁴ ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, yang meliputi variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah. Penyesuaian nilai upah minimum akan dilakukan setiap tahun serta ditetapkan pada rentang nilai tertentu (di antara batas atas dan batas bawah upah minimum) pada wilayah yang bersangkutan. Sedangkan upah minimum kota/ kabupaten disesuaikan dengan pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kota/ kabupaten yang bersangkutan.

Hal lainnya yang diatur dalam peraturan pelaksana UU Cipta Kerja adalah ketentuan mengenai tenaga kerja asing. Dalam PP Nomor 34 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), perusahaan atau badan hukum yang akan mempekerjakan TKA wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan mempekerjakan TKA sebagaimana RPTKA yang disahkan. Perusahaan juga wajib menunjuk tenaga kerja WNI untuk mendampingi TKA dalam rangka alih teknologi dan keahlian serta memberikan diklat untuk tenaga pendamping tersebut sesuai kualifikais jabatan TKA, memberikan fasilitas pelatihan bahasa kepada TKA serta memulangkan TKA ke negara asal setelah perjanjian berakhir. Perusahaan juga wajib mendaftarkan TKA dalam program jaminan sosial nasional atau asuransi. Dalam hal mempekerjakan TKA ini, pemerintah mengatur ketentuan umum dimana perusahaan perlu mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia serta memperhatikan pasar kerja dalam negeri. Jika investasi membutuhkan penggunaan TKA, maka hal ini diarahkan dalam rangka untuk mendorong percepatan proses pembangunan nasional melalui alih teknologi dan keahlian.

Peraturan turunan dari UU Cipta Kerja secara keseluruhan dimaksudkan untuk secara lebih rinci mengatur mengenai penciptaan kondisi yang dapat mewujudkan iklim usaha yang baik. Secara langsung maupun tidak langsung, hal ini juga memberikan pengaruh bagi tenaga kerja di Indonesia. Penyederhanaan beberapa peraturan untuk memberikan insentif dan mengurangi hambatan dalam

² Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun

³ Kebutuhan seorang pekerja/ buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan satu bulan

⁴ Terdiri atas: (a) upah minimum provinsi; dan (b) upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu

investasi diharapkan akan mampu mendorong peran aktif sektor swasta untuk membuka kesempatan kerja yang lebih luas. Upaya ini tidak mengesampingkan kepentingan dan hak dari pekerja yang juga diatur dalam peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja.

Referensi

BPS. 2020. Berita Resmi Statistik, Februari 2021.

<https://setkab.go.id/daftar-tautan-49-aturan-pelaksana-uu-cipta-kerja/>

<https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/1668/peraturan-pelaksanaan-uu-cipta-kerja-ciptakan-era-baru-berusaha-untuk-perluasan-lapangan-kerja>

<https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/51-peraturan-pelaksanaan-uu-cipta-kerja-telah-rampung/>

<https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/tiga-game-changer-dalam-menghadapi-pandemi-covid-19/>

<https://bisnis.tempo.co/read/1434391/aturan-turunan-uu-cipta-kerja-pengusaha-wajib-beri-kompensasi-pkwt>

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20210220/12/1358650/aturan-turunan-uu-cipta-kerja-dirilis-pekerja-pkwt-bakal-dapat-uang-kompensasi>

<https://insight.kontan.co.id/news/aturan-turunan-uu-cipta-kerja-terbit-kepastian-berinvestasi-di-kek-lebih-terjamin>

<https://insight.kontan.co.id/news/era-baru-pebisnis-lebih-mudah-phk-buruh>

<https://insight.kontan.co.id/news/menagih-lapangan-kerja-baru-dari-uu-cipta-kerja>

<https://nasional.kompas.com/read/2021/02/21/20023021/jokowi-teken-pp-atur-formulasi-penetapan-upah-minimum-buruh?page=all#page2>

<https://nasional.tempo.co/read/1435261/pp-turunan-uu-cipta-kerja-waktu-lembur-diubah-dari-3-jam-jadi-4-jam-sehari>

<https://newssetup.kontan.co.id/news/aturan-turunan-uu-ciptakerja-terbit-ini-komponen-untuk-menghitung-upah-minimum?page=all>

<https://www.antaranews.com/infografik/2021160/aturan-tenaga-kerja-asing-dalam-pp-34-2021>

Sumber Gambar

Halaman Cover : Photo by Canva

Halaman 2 dan 3 : Icons by Canva