



...

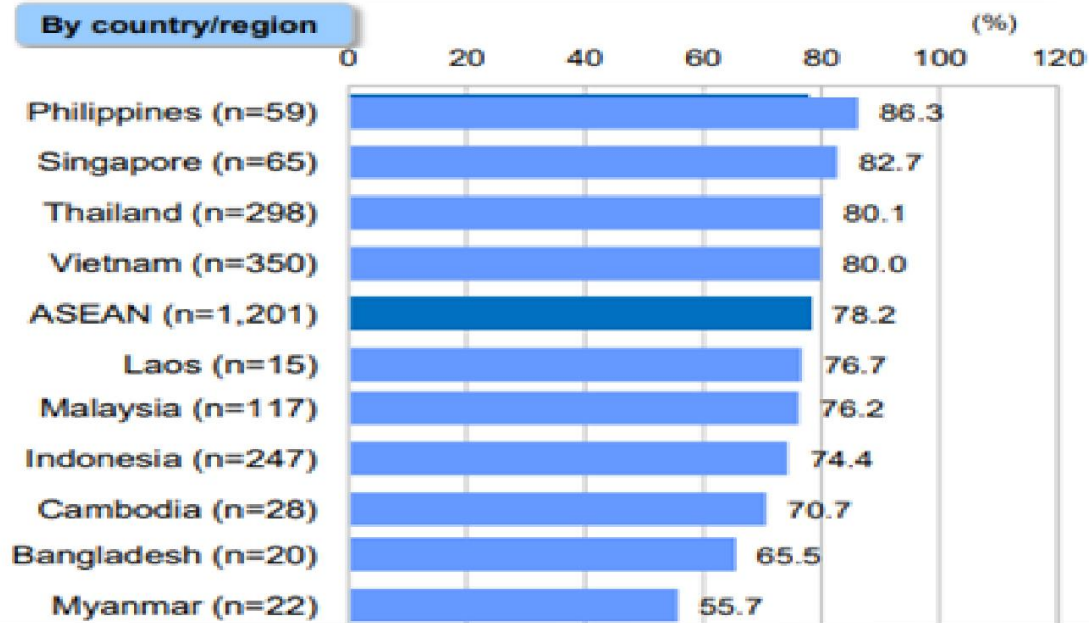
RUU CIPTA KERJA: URGENSI SUBSTANSI & TINDAK LANJUT

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA





Productivity of plants in the country/region when assuming the productivity of your company in Japan as 100



URGENSI RUU CIPTA KERJA

Dinamika perubahan ekonomi global, memerlukan respon cepat dan tepat. Tanpa reformasi struktural, pertumbuhan ekonomi akan melambat.

Dengan RUU Cipta Kerja, diharapkan terjadi perubahan struktur ekonomi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi mencapai 5,7% - 6,0% melalui:

- Penciptaan Lapangan Kerja sebanyak 2,7 sd 3 juta/tahun (meningkat dari saat ini 2 juta/tahun), untuk menampung 9,29 juta orang yang tidak/belum bekerja (7,05 juta pengangguran dan 2,24 juta Angkatan Kerja Baru).
- Peningkatan kompetensi pencari kerja dan kesejahteraan pekerja.
- Peningkatan Produktivitas Pekerja, yang berpengaruh pada peningkatan investasi dan pertumbuhan ekonomi. Produktivitas Indonesia (74,4%) masih berada di bawah rata-rata negara ASEAN (78,2%).
- Peningkatan Investasi sebesar 6,6%-7,0%, untuk membangun usaha baru atau mengembangkan usaha eksisting, yang akan menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, sehingga akan mendorong Peningkatan Konsumsi (5,4%-5,6%).
- Pemberdayaan UMK-M dan Koperasi, yang mendukung peningkatan kontribusi UMKM terhadap PDB menjadi 65% dan peningkatan kontribusi Koperasi terhadap PDB menjadi 5,5%.

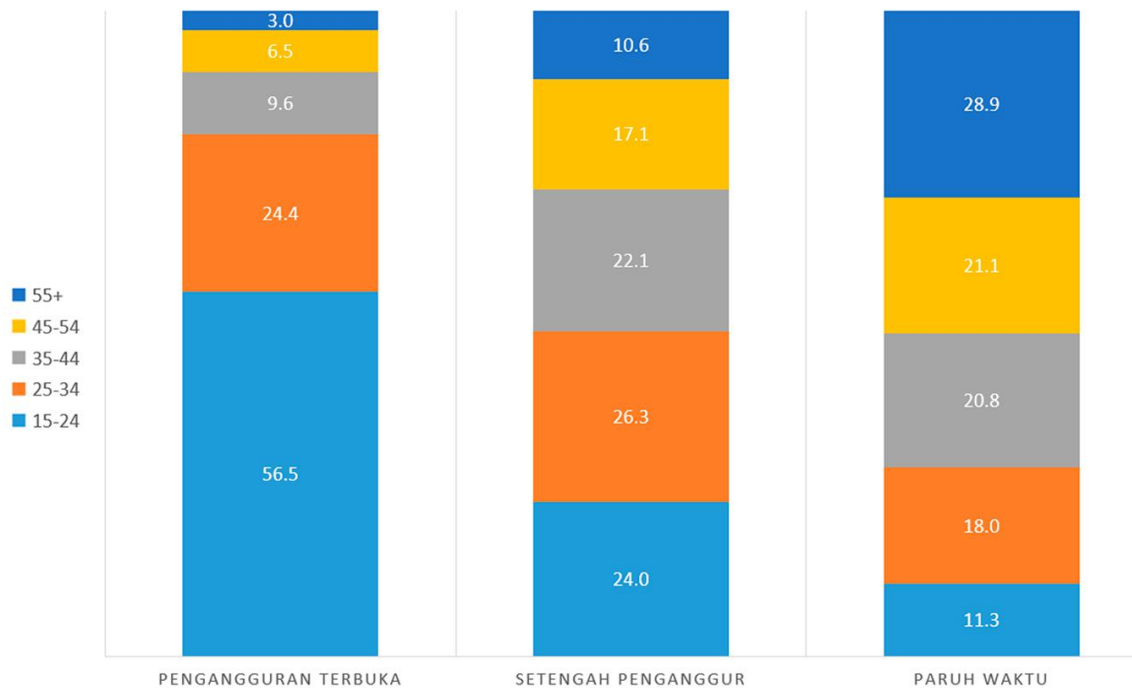
Jika hal ini (RUU) tidak dilakukan, maka akan terjadi:

- Lapangan kerja akan pindah ke negara lain yang lebih kompetitif,
- Daya saing pencari kerja relatif rendah dibanding negara lain,
- Penduduk yang Tidak/Belum Bekerja akan semakin tinggi,
- Indonesia terjebak dalam middle income trap.

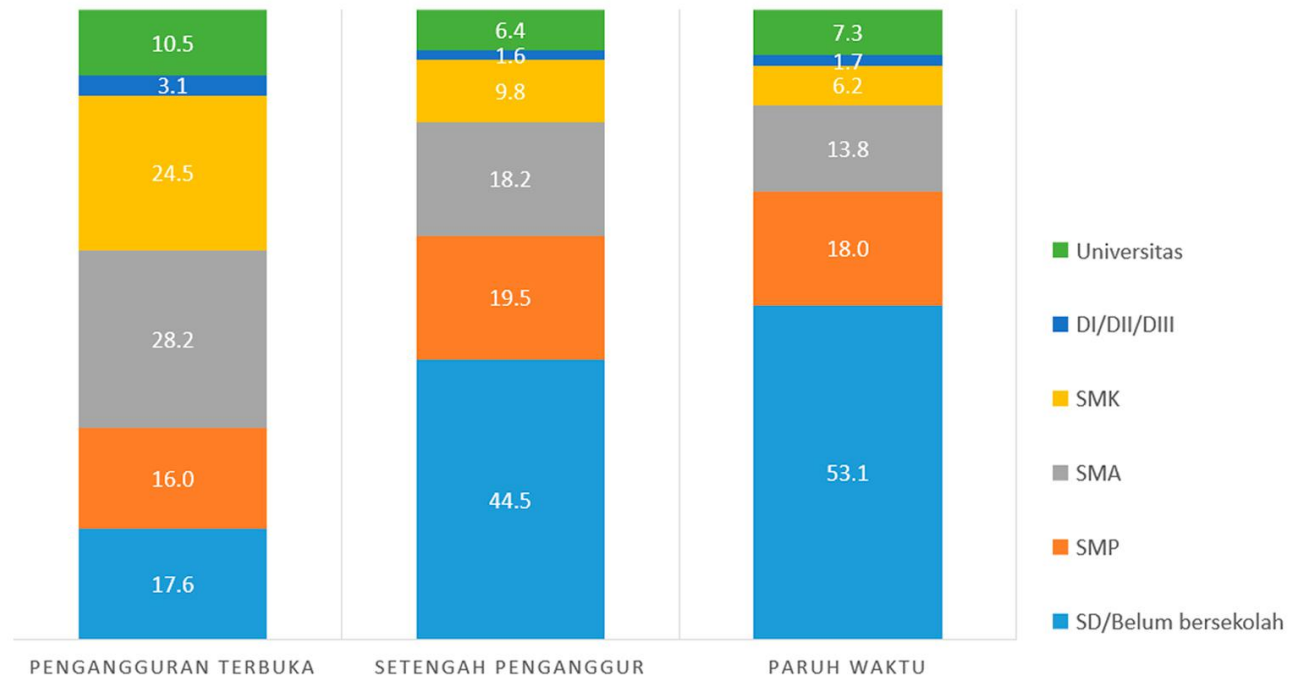
MILLENIAL & PENCARI KERJA BARU

Kaum muda/Millennial dan pencari kerja baru merupakan kelompok yang dominan dalam pengangguran terbuka dan pekerja setengah menganggur, justru lebih menginginkan pasar tenaga kerja yang lebih fleksibel

PEKERJA TIDAK PENUH DAN PENGANGGURAN TERBUKA MENURUT KELOMPOK UMUR (% , 2019)



PEKERJA TIDAK PENUH & PENGANGGURAN TERBUKA MENURUT PENDIDIKAN TERTINGGI YANG DITAMATKAN (% , 2019)



Berdasarkan kelompok umur, 56% pengangguran terbuka berumur 15-24 tahun. Sementara itu untuk pekerja tidak penuh, kelompok umur 55+ mengisi 29% pekerja paruh waktu dan kelompok umur 25-34 tahun mengisi 26% dari seluruh pekerja setengah penganggur.

Dengan demikian pengangguran terbuka Indonesia mayoritas adalah pekerja yang baru masuk ke pasar tenaga kerja dan juga pekerja dengan pendidikan tertinggi SMA. Mayoritas pekerja setengah penganggur juga merupakan pekerja yang masih di periode awal umur bekerja dan berbekal keterampilan yang lebih rendah (SD). Sedikit berbeda dengan pekerja paruh waktu, yang mana mayoritas sudah lama di pasar kerja namun juga kurang terampil (SD).

KETERLIBATAN PUBLIK DALAM PENYUSUNAN RUU CIPTA KERJA

- Pembahasan RUU Cipta Kerja dilakukan sebanyak 64 kali terdiri dari 2 kali rapat kerja , 56 kali Rapat Panja dan 6 kali Rapat Tim Perumus dan Tim Sinkronisasi
- Pembahasan dasan Inventarisasi Masalah (DIM) dilakukan oleh panja secara intensif dengan tetap menggunakan prinsip musyawarah untuk mufakat dimulai dari 20 April 2020
- RUU Cipta Kerja merupakan RUU yang disusun secara Omnibus Law yang terdiri dari 5 Bab dan 174 Pasal, serta berdampak terhadap 1.203 pasal dari 79 UU terkait
- Proses penyusunan RUU Cipta Kerja telah melibatkan partisipasi publik baik dari unsur pekerja/buruh yang diwakili Serikat Pekerja, Pengusaha, Kementerian/Lembaga, Praktisi Akademisi serta lembaga lainnya seperti International Labour Organization (ILO)
- Rumusan kluster ketenagakerjaan yang ada dalam RUU Cipta Kerja merupakan intisari dari hasil kajian ahli, FGD, Rembug Tripartit (Pemerintah, Buruh dan Pengusaha)
- Proses pembahasan RUU Cipta Kerja antara Pemerintah dan DPR berjalan secara transparan dan disiarkan melalui kanal-kanal media sosial yang tersedia
- RUU Cipta Kerja disahkan menjadi Undang-Undang pada Tanggal 5 Oktober 2020



POKOK-POKOK

SUBSTANSI RUU CIPTA KERJA

KLASTER KETENAGAKERJAAN



TENAGA KERJA ASING



- Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- Setiap pemberi kerja wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).
- Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA

ALIH DAYA



- Tetap mengatur hubungan kerja dalam alih daya.
- Apabila terjadi pengalihan pekerjaan dari perusahaan alih daya, maka masa kerja dari pekerja/buruh tetap dihitung, dan pengalihan perlindungan hak-hak pekerja harus dipersyaratkan dalam perjanjian kerja.
- Perusahaan alih daya berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

*sumber diolah dari RUU Cipta Kerja
Tim Humas Kementerian Ketenagakerjaan*

WAKTU KERJA



- Waktu kerja tetap mengikuti ketentuan UU 13/2003 meliputi:
 - a. 7 jam sehari dan 40 jam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu;
 - b. 8 jam sehari dan 40 jam satu minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu.
- Menampung pekerjaan yang sifat dan kondisinya tidak dapat sepenuhnya mengikuti ketentuan tersebut, sehingga perlu diatur waktu kerja khusus. Misalnya, sector ekonomi digital yang waktu kerja sangat fleksibel.
- Tetap diatur waktu kerja lembur maksimal 4 jam dalam satu hari.
- Waktu istirahat dan cuti tetap ada dan diatur.
- Tidak menghilangkan hak cuti seperti cuti haid dan cuti melahirkan

HAK ISTIRAHAT

- Pengusaha tetap wajib memberi waktu istirahat dan cuti bagi pekerja/buruh.
- RUU Cipta Kerja tidak menghilangkan hak istirahat saat haid dan istirahat melahirkan yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan.



UPAH

MINIMUM



- Upah minimum ditetapkan dengan memperhatikan kelayakan hidup pekerja/buruh dengan mempertimbangkan aspek pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi daerah.
- Upah Minimum Provinsi (UMP) WAJIB ditetapkan oleh Gubernur.
- Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) TETAP ADA.
- Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah yang ditetapkan, pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah.
- Bagi usaha mikro dan kecil berlaku upah berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja

RESAYONGON

- Pemerintah memastikan bahwa pesangon betul-betul menjadi hak dan dapat diterima oleh pekerja/buruh.
- Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah skema baru terkait dengan jaminan sosial ketenagakerjaan yang tidak mengurangi manfaat dari berbagai jaminan sosial lainnya seperti jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT), dan jaminan pensiun (JP).
- JKP tidak menambah beban bagi pekerja/buruh.



- Program JKP selain memberikan manfaat cash benefit (uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja).
- Jumlah maksimal pesangon menjadi 25 kali, dengan pembagian 19 kali ditanggung oleh pemberi kerja/pelaku usaha dan 6 kali (cash benefit) diberikan melalui Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang dikelola oleh Pemerintah melalui BPJS Ketenagakerjaan

PERIZINAN BERUSAHA

ADA 4 PERIZINAN BERUSAHA DI KEMNAKER:

- A. LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK)
- B. LEMBAGA PENEMPATAN TENAGA KERJA SWASTA (LPTKS)
- C. PERUSAHAAN ALIH DAYA
- D. SURAT IZIN PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (SIP3MI)

**TERINTEGRASI DENGAN ONLINE
SINGLE SUBMISSION (OSS)**



SANKSI

*Pengaturan sanksi pidana dan administratif
tetap diatur*





SUBSTANSI POKOK KLASTER KETENAGAKERJAAN

1. Tenaga Kerja Asing
2. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat
3. Pemutusan Hubungan Kerja
4. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
5. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Alih Daya
6. Pengupahan
7. Pengenaan Sanksi
8. Perizinan di bidang Ketenagakerjaan

RANCANGAN PERATURAN PEMERINTAH (RPP) KLASTER KETENAGAKERJAAN

1. RPP Penggunaan Tenaga Kerja Asing
2. RPP Tentang Hubungan Kerja dan Hubungan Pemutusan Kerja
3. RPP Tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat
4. RPP Tentang Perubahan Atas PP No. 78 Tahun 2015 Pengupahan
5. RPP Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

MATERI MUATAN RANCANGAN PERATURAN PEMERINTAH KLASSTER KETENAGAKERJAAN

RPP TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING (BARU)

1. Syarat Penggunaan TKA
2. Jangka waktu RPTKA
3. Jabatan tertentu dan waktu tertentu
4. Pendidikan dan pelatihan (transfer of knowledge) bagi pekerja lokal pendamping TKA
5. Pembinaan dan Pengawasan TKA

RPP TENTANG HUBUNGAN KERJA DAN PEMUTUSAN HUKUNGAN KERJA (BARU)

1. Hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan tidak tertentu (PKWTT)
2. Hubungan kerja dalam alih daya berdasarkan PKWT dan PKWTT
3. Pengaturan pemberian kompensasi dalam PKWT
4. Syarat, mekanisme, dan kompensasi PHK

RPP TENTANG WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT; (BARU)

1. Ketentuan mengenai waktu kerja yang kurang atau melebihi ketentuan untuk jenis pekerjaan atau sektor usaha tertentu
2. Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur
3. Pelaksanaan Istirahat Panjang bagi Perusahaan Tertentu

RPP TENTANG PENGUPAHAN (REVISI SEBAGIAN PP 78/2015)

1. Perubahan ketentuan Upah Minimum (Dasar dan tata cara Penetapan UMP dan UMK; syarat penetapan UMK, formula perhitungan kenaikan UMP)
2. Penambahan ketentuan upah per jam dan upah bagi usaha mikro kecil
3. Dewan Pengupahan

RPP TENTANG PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN/JKP (BARU)

1. Kriteria peserta program JKP
2. Sumber pendanaan JKP
3. Manfaat JKP (uang tunai, akses informasi pasar kerja, pelatihan kerja)



LANGKAH-LANGKAH ANTISIPASI & PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN

- Mengedepankan dialog dalam menampung aspirasi stakeholder.
- Memberikan pemahaman yang positif kepada stakeholder mengenai UU CIPTA KERJAphususnya yang terkait klaster ketenagakerjaan.
- Penguatan koordinasi Pusat dan Daerah guna mengatasi permasalahan yang akan timbul saat penerapan UU CIPTA KERJA.
- Berkoordinasi dengan institusi yang terkait di daerah masing-masing.
- Mendukung dan ikut berkontribusi dalam aktivitas kegiatan komunikasi publik terkait UU CIPTA KERJA Klaster Ketenagakerjaan.



Terima Kasih

