

Judul : Sembilan Usulan Pokok untuk UU Ketenagakerjaan Baru
Tanggal : Senin, 13 Juli 2026
Surat Kabar : Kompas
Halaman : 8

Sembilan Usulan Pokok untuk UU Ketenagakerjaan Baru

Reksan Silaban
Director Research Center for Labor Alternative Policy

Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang difinisasi oleh Dewan Perwakilan Rakyat telah beredar di publik. Sesuai perintah Mahkamah Konstitusi, sudah harus ada UU Ketenagakerjaan baru selambatnya 31 Oktober 2026.

Meskipun pembuatan undang-undang tersebut merupakan tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 108 Tahun 2023, momentum perubahan RUU ini menjadi sangat tepat akibat perubahan lanskap dunia kerja yang sedang menghadapi dua transisi besar, yaitu transformasi teknologi dan isu perubahan iklim. Kedua transisi tersebut berpotensi menghasilkan perubahan regulasi ketenagakerjaan Indonesia.

Sebagian besar regulasi ketenagakerjaan yang berlaku saat ini adalah warisan industri abad ke-20. Kita sedang menghadapi era abad ke-21 yang banyak berubah secara fundamental, yang ditandai oleh kecerdasan buatan (*artificial intelligence/AI*), platform digital, otomatisasi, pekerjaan fleksibel, serta ekonomi berbasis data dan pengetahuan. Oleh karena itu, pembentakan UU Ketenagakerjaan yang baru harus mampu menjawab tantangan pekerja masa depan.

Penulis mengusulkan sembilan pokok pikiran yang perlu dimasukkan dalam materi UU Ketenagakerjaan. Pertama, undang-undang harus dibangun di atas paradigma konstitusional sebagaimana amanat Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Dengan demikian, orientasi utama regulasi bukan semata mengaturnya hubungan industrial, melainkan juga menjamin hak konstitusional setiap warga negara atas pekerjaan yang layak. Jadi, tidak perlu ada target agar regulasi nanti menjadi *business friendly* atau *labor friendly*.

Kedua, undang-undang harus mengadopsi prinsip inklusivitas. Artinya, perlindungan ketenagakerjaan harus melingkupi pada setiap orang yang bekerja untuk memperoleh penghasilan, bukan hanya mereka yang memiliki hubungan kerja formal. Paradigma ini penting mengingat undang-undang sebelumnya lebih fokus mengatur pekerja formal, sementara porsi pekerja Indonesia adalah pekerja informal, dengan pola ker-

ja non-standar. Ketiga, undang-undang perlu mengakomodasi kepentingan pekerja masa depan (*future of work*), termasuk pekerja platform digital serta pekerja terdampak transisi iklim untuk mencapai emisi rendah. Itu berarti harus cukup leluasa untuk melindungi bentuk-bentuk pekerjaan yang lahir dari dua transisi ini, dan jenis kerjanya yang saat ini belum dikenal.

Keempat, sukses implementasi UU Ketenagakerjaan sangat bergantung pada pembentakan ekosistem ekonomi secara menyeluruh, seperti penurunan biaya ekonomi tinggi, korupsi, kebijakan industri, dan reformasi pasar tenaga kerja. Khususnya sistem jaminan sosial. Paradigma baru perlindungan sudah bergeser dari perlindungan berbasis lokasi kerja pabrik atau kantor, menuju basis *cloud-technology*.

Kelima, memperkalkan sistem perlindungan berbasis (*multi-layered regulatory framework*). Maksudnya, menyesuaikan diri dengan karakter pasar kerja Indonesia yang didominasi pekerja informal dan usaha mikro-kecil. Perlindungan ketenagakerjaan tidak dapat diterapkan secara seragam kepada semua pekerja, tetapi disesuaikan dengan karakteristik tiap-tiap kelompok pekerja, baik pekerja formal, informal, pekerja migran, pekerja rumah tangga, pekerja platform digital, pekerja berbasis bagasi.

Yang penting semua pekerja mendapat perlindungan dasar minimum dan perbaikan dilakukannya secara progresif. Sebab, pada hakikatnya pasti ada perbedaan perlindungan kerja antara sektor internasional dan pekerja warung. Pekerja hotel bintang lima dengan pekerja hotel melati. Memastikan standar perlindungan yang sama dalam waktu yang sama akan mempersulit usaha kecil untuk bertumbuh dan sulit naik kelas ke level lebih tinggi. Akibat penyempurnaan kapasitas ini, banyak pelaku usaha kecil tidak mampu membayar upah minimum provinsi (UMP), jaminan sosial, dan pembay-

aran THR sesuai regulasi. Keenam, undang-undang harus mampu mencegah meningkatnya pengangguran, dengan memberikan insentif bisnis lebih besar kepada sektor manufaktur. Selain itu, memberi kontribusi lebih besar untuk melindungi pekerja di sektor rentan (di luar jasa perburuan). Dengan demikian, Indonesia tidak mengalami *premature de-industrialization*, yaitu menurunnya kontribusi sektor manufaktur terhadap penyerapan tenaga kerja sebelum mencapai tingkat optimal. Perpendaftar tenaga kerja ke sektor jasa yang didominasi pekerja rentan berproduksi rendah, informal, dan minim perlindungan. Bance diusahakan dengan *labour-based protection* dan *labour-based protection*, sekaligus antara kebutuhan pekerja massal dan pekerja massal.

Sembilan usulan pokok

Atas dasar paradigma di atas, berikut usulan pokok yang perlu diadopsi dalam UU Ketenagakerjaan baru.

Pertama, redefinisi hubungan kerja dan pembaruan kerja. Mengikuti tren ketenagakerjaan terbaru, undang-undang perlu mendefinisikan ulang tentang hubungan kerja. Pengertiannya diperluas untuk memperluas cakupan. Sebab, definisi dalam undang-undang saat ini tidak menyinkronkan jatah pekerja terdampak dari hubungan kerja. Hanya karena mereka tidak mendapatkan upah, undang-undang saat ini membatasi hubungan kerja hanya ber-



laku pada pekerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Bila pekerja mendapat imbalan, tidak bisa memiliki hubungan kerja.

Definisi pemberi kerja juga perlu diperluas menjadi setiap perseorangan, perusahaan, badan hukum, atau badan lainnya yang memberikan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan memberikan upah atau bentuk imbalan lainnya. Perubahan ini penting agar perusahaan platform digital tidak lagi hanya dipandang sebagai penyedia teknologi, tetapi juga sebagai pihak yang menciptakan hubungan kerja.

Kedua, perlindungan pekerja berbasis imbalan. Perkembangan ekonomi digital menunjukkan bahwa pekerja dengan sistem imbalan semakin menggantikan sistem upah bulanan tetap. Karena itu, diperlukannya definisi hukum untuk pekerja berbasis imbalan. Dengan begitu, semua pekerja yang bentuk pembayaran secara imbalan berhak atas seluruh perlindungan UU. Perjanjian kerja dengan sistem bagi hasil harus dibuat secara tertulis. Pemberi kerja wajib mendaftarkan mereka dalam program jaminan sosial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam UU Ketenagakerjaan No 13/2003, perlindungan untuk pekerja imbalan nyaris tidak ada.

Ketiga, perlindungan pekerja platform digital. Status pekerja platform digital harus memperoleh kepastian hukum melalui pengakuan khusus dalam UU Ketenagakerjaan. Definisi pekerja

platform digital dan perusahaan perlu mengacu pada standar Organisasi Buruh Internasional (ILO), sehingga juga pekerja platform memperoleh perlindungan ketenagakerjaan secara memadai.

Indonesia juga perlu mempertimbangkan ratifikasi Konvensi ILO mengenai pekerja platform digital guna memperoleh kepastian hukum. Keempat, perlindungan pekerja terdampak perubahan iklim. Transisi menuju ekonomi rendah karbon akan menimbulkan konsekuensi terhadap lapangan kerja, khususnya di sektor pertambangan dan energi. Oleh karena itu, undang-undang perlu mengatur perlindungan bagi pekerja terdampak perubahan iklim melalui skema jaminan kehilangan pekerjaan berbasis risiko iklim, perluasan jaminan sosial, dialog sosial sebelum penutupan usaha, pelatihan keterampilan baru, serta prioritas penempatan kerja pada sektor ekonomi hijau.

Kelima, mendirikan Dana Pelatihan Pekerja (Skill Development Fund). Perubahan teknologi, otomatisasi, digitalisasi, kecerdasan buatan, dan transisi hijau menyebabkan kebutuhan keterampilan berubah lebih cepat dibandingkan kemampuan sistem pendidikan.

Indonesia perlu membentuk lembaga Dana Pengembangan Keterampilan (Skill Development Fund) sebagaimana telah diterapkan di berbagai negara. Dana tersebut digunakan untuk membiayai pelatihan ulang (*reskilling*), peningkatan keterampilan (*upskilling*), sertifikasi kompetensi, serta pelatihan bagi pekerja informal, UMKM, pencari kerja, dan pekerja terdampak transformasi teknologi ataupun perubahan iklim.

Keenam, reformasi sistem pengupahan melalui dua konsep upah minimum dan upah hidup layak. Konflik hubungan industrial selama ini banyak dipicu persoalan pengupahan. Undang-undang baru perlu memperkenalkan konsep upah hidup layak sebagai implementasi Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945.

Upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman bagi perusahaan mikro dan kecil. Se-

mentara upah hidup layak diterapkan pada perusahaan menengah dan besar melalui perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja berdasarkan struktur dan skala upah yang ditetapkan pemerintah.

Ketujuh, reformasi sistem pengawasan ketenagakerjaan. Lemahnya pengawasan ketenagakerjaan disebabkan oleh keterbatasan jumlah pengawasan, rendahnya kapabilitas perusahaan, berkembangnya bentuk hubungan kerja baru, serta masih banyaknya penyimpangan hukum.

Untuk memperkuat pengawasan, perlu dibentuk Dewan Pengawas Tripartit di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota yang melibatkan pemerintah, serikat pekerja, dan organisasi pengusaha guna meningkatkan efektivitas, akuntabilitas, dan transparansi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.

Kedelapan, perlindungan pekerja terdampak otomatisasi dan kecerdasan buatan. Undang-undang perlu mengatur mekanisme penerapan teknologi baru dengan prinsip *people-oriented*. Perusahaan yang akan menerapkan robotik, otomatisasi, atau kecerdasan buatan yang berdampak pada pengurangan tenaga kerja wajib memberikan pemberitahuan paling lambat 24 bulan sebelumnya kepada serikat pekerja dan pemerintah.

Pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat otomatisasi juga perlu memperoleh bantuan pendanaan selama mengikuti program pelatihan ulang dalam jangka waktu enam hingga dua belas bulan.

Kesembilan, menetapkan ambang batas maksimum proporsi pekerja rentan. Untuk implementasi amanat konstitusi mengenai penghidupan yang layak, inilah saatnya merevisi susunannya dalam UU Ketenagakerjaan baru. Undang-undang perlu menetapkan target nasional batas maksimum proporsi pekerja rentan.

Sejak Indonesia merdeka, proporsi pekerja rentan terus mendominasi porsi pekerja Indonesia. Termasuk di sini, pekerja informal, petani, nelayan, pedagang kaki lima, pengemudi ojek, buruh harian lepas, dan pekerja miskin.

Sebagai pembandingan, negara-negara anggota OECD memiliki proporsi pekerja rentan berkisar 5-15 persen. Penetapan ambang batas tersebut akan menjadi indikator keberhasilan kebijakan ketenagakerjaan nasional dalam menciptakan pekerjaan yang layak.

IUO Ketenagakerjaan tidak boleh hanya menjadi revisi terhadap regulasi lama, tetapi harus menjadi instrumen transformasi menuju pasar kerja Indonesia yang inklusif, adaptif, produktif, dan berkeadilan. Sembilan usulan di atas diharapkan dapat menjadi kontribusi pemikiran dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang mampu melindungi pekerja masa kini sekaligus mengantisipasi perubahan dunia kerja pada masa depan.