

Judul : Regulasi Kunci Perluas Lapangan Kerja Formal
Tanggal : Kamis, 24 September 2026
Surat Kabar : Kompas
Halaman : 1-15

Regulasi Kunci Perluas Lapangan Kerja Formal

Fokus dari RUU Pelindungan Ketenagakerjaan adalah menciptakan fleksibilitas dalam hubungan kerja serta memastikan pekerja mendapat perlindungan dan jaminan sosial.

JAKARTA, KOMPAS — Porsi pekerja informal masih mendominasi pasar kerja Indonesia. Rancangan Undang-Undang atau RUU Pelindungan Ketenagakerjaan yang kini tengah dibahas oleh pemerintah dan DPR dapat menjadi kunci memacu perluasan lapangan kerja formal yang layak berdasarkan kompetensi dan produktivitas.

Hal ini mengemuka dalam diskusi terpumpun *Harian Kompas (Kompas.id)* bertajuk "Menjaga Daya Saing dan Melindungi Pekerja untuk Masa Depan Indonesia" di Menara Kompas, Jakarta, Rabu (23/9/2026). Diskusi ini menghadirkan anggota Panitia Kerja RUU Pelindungan Ketenagakerjaan DPR dari Fraksi Partai Kebangkitan Bangsa, Zainul Munasichin; Kepala Pusat Pasar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) R Nurhidajat; Ketua Bidang Ketenagakerjaan Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Bob Azam; Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Nusantara (KSPN) Ristadi; serta Guru Besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

>> BACA JUGA:

BPJS Usul Perluasan Perlindungan Pekerja

Salah satu usulan RUU menyebutkan, setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak mendapat jaminan sosial kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

KOMPAS.ID

komp.as/jaminansosial

Indonesia Budi W Sutiyo.

Data Survei Angkatan Kerja Nasional Badan Pusat Statistik pada Februari 2026 mencatat jumlah pekerja naik 1,89 juta orang dibandingkan Februari 2025 dengan 1,16 juta orang (61 persen) bekerja di sektor informal.

Dari total 148,19 juta pekerja sampai Mei 2026, sebanyak 87,88 juta orang bekerja di sektor informal, yaitu pekerjaan atau usaha mandiri yang umumnya tidak memiliki

(Bersambung ke him 15 kol 6-7)

Beberapa Polemik RUU Pelindungan Ketenagakerjaan

	Pengusaha	Pekerja	DPR
Masa kontrak kerja PKWT	Maksimal 5 tahun	Maksimal 1 tahun	Maksimal 3 tahun
Pengupahan	Memperhatikan kemampuan perusahaan membayar upah, termasuk produktivitas, inflasi, dan indeks tertentu.	Menginginkan upah yang mampu memenuhi kebutuhan hidup secara layak.	Memusulkan formula pengupahan dengan mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu sekaligus memperhatikan kebutuhan hidup layak.
Alih daya	Pengusaha dapat beradaptasi melalui peraturan menteri	Peraturan alih daya dihapus.	Membatasi sektor pekerjaan yang dapat dialihdayakan.
Pekerja digital	Tidak perlu diatur dalam peraturan UU	Mengatur perlindungan secara umum dan menghapus kemitraan.	Mengatur prinsip perlindungan secara umum, sedangkan detailnya dapat ditempatkan dalam UU terpisah.
Waktu kerja	45 jam per minggu, 8 jam per hari	40 jam per minggu, 7 atau 8 jam per hari	40 jam per minggu, 7 atau 8 jam per hari
Sanksi pidana	Sanksi pidana dibatasi pada empat hak dasar.	Cakupan sanksi diperluas, termasuk terkait upah dan jaminan sosial.	Cakupan sanksi diperluas, termasuk terkait upah dan jaminan sosial.
Pelatihan kerja	Dana pelatihan kerja untuk pekerja (upskilling, reskilling, sertifikasi, dan lainnya) sebesar 1-3 % dari APBN		
PHK	- Jaminan pesangon diatur pengusaha ke BPJS Tenaga Kerja. - Status gaji selama sengketa tetap dibayarkan. - Besaran pesangon sesuai alasan PHK atau masa kerja.		

Sumber: Zainul Munasichin (anggota Panitia Kerja RUU Pelindungan Ketenagakerjaan DPR dari Fraksi Partai Kebangkitan Bangsa) dan R Nurhidajat (Ketua Bidang Ketenagakerjaan Asosiasi Pengusaha Indonesia) (23 September 2026). Diskusi terpumpun Kompas.com



INFOGRUP: GUNAWAN

Regulasi Kunci Perluas

(Sambungan dari halaman 1)

kontrak resmi, jaminan sosial, atau kepastian upah.

Bob mengatakan, meningkatnya pekerja informal tidak dapat dilepaskan dari menurunnya kontribusi industri manufaktur terhadap produk domestik bruto (PDB) Indonesia sejak tahun 1999. Industri manufaktur, lanjutnya, kini menjadi tulang punggung ekonomi Indonesia dalam menyerap pekerja formal dengan porsi 61 persen dari sektor industri lainnya.

Kontribusi tertinggi sektor industri manufaktur, antara lain, otomotif, alas kaki, serta tekstil dan produk tekstil, terhadap PDB mencapai puncaknya sebesar 30 persen pada era 1990-an. Saat itu, kinerja industri tekstil dan produk tekstil Indonesia sempat berada di atas China. Namun, setelah pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kontribusinya terus turun hingga menjadi 19 persen tahun 2025," ujarnya.

Tergerusnya kontribusi industri manufaktur terhadap PDB Indonesia berdampak langsung pada meningkatnya sektor informal. Salah satu pemicunya adalah ketentuan besarnya nilai cadangan pesangon pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja yang membuat pelaku usaha kewalahan mengembangkan skala bisnis secara organik. Akibatnya, ada sekitar 60 persen perusahaan tidak mampu membayar pesangon pekerja. "Jadi, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan salah satu penyebab industri padat karya," kata Bob.

Apindo mencatat, ada 126.000 tenaga kerja nonaktif akibat PHK selama Januari-Mei 2026 berdasarkan klaim Jaminan Hari Tua (JHT) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

Menurut Bob, pembahasan RUU Pelindungan Ketenagakerjaan eloknya berlandaskan keseimbangan perlindungan, penciptaan kerja formal, dan daya saing sehingga memudahkan pelaku usaha menciptakan lapangan kerja berkualitas. "Kami sangat berharap substansi RUU ini berlandaskan semangat mencari keseimbangan atau *flex-security*. Fleksibel bagi dunia usaha, tetapi ada kepastian kerja formal bagi pekerja (*security*).," kata Bob.

Menurut dia, regulasi berimbang, fleksibel, dan adaptif sangat dibutuhkan dunia usaha untuk mendorong investasi padat karya lebih agresif sehingga dapat menyerap pekerja informal menjadi pekerja formal untuk perlindungan dan akses pengembangan kompetensi," ujar Bob.

Adapun Ristadi menilai, kebijakan perlindungan ketenagakerjaan perlu menjaga keseimbangan antara mendorong investasi, melindungi industri yang sudah ada, dan membuka lapangan pekerjaan. Ia menekankan pentingnya UU Pelin-

dungan Ketenagakerjaan berkeadilan bagi pekerja, pelaku usaha, pemerintah, dan masyarakat.

KSPN menyoroti tiga isu krusial dalam RUU Pelindungan Ketenagakerjaan, yakni upah minimum, pengawasan, dan alih daya. Terkait upah minimum, misalnya, pihaknya menilai, kesenjangan upah antar-daerah semakin tinggi.

Kesenjangan ini tidak terlepas dari formulasi upah menggunakan inflasi ditambah pertumbuhan ekonomi dan dikalikan dengan indeks 0,3-0,9. KSPN mengusulkan penerapan upah minimum sektoral nasional sehingga tingkat upah minimum diharapkan sama di seluruh Indonesia.

Fleksibilitas

Adapun Panja RUU Pelindungan Ketenagakerjaan DPR bekerja naraton mengundang pemangku kepentingan memberikan masukan. Zainul mengungkapkan, masih banyak pasal yang perlu diperbaiki dalam RUU yang ditargetkan disetujui untuk disahkan menjadi UU pada 8 Oktober sesuai putusan Mahkamah Konstitusi.

Regulasi ini, lanjutnya, berorientasi menciptakan fleksibilitas dalam hubungan kerja sekaligus memastikan pekerja tetap memperoleh perlindungan, jaminan, dan jaminan sosial. "Memang fokusnya adalah perlindungan ketenagakerjaan, tetapi tetap dengan memperhatikan penciptaan kerja dan juga kepastian usaha," katanya.

RUU Pelindungan Ketenagakerjaan juga akan mengatur kesetaraan kesempatan mengkalasikan APBN untuk dana pelatihan kompetensi bersertifikasi pekerja yang terkena PHK sehingga dapat kembali memasuki pasar kerja. Meski demikian, Zainul mengakui terdapat sejumlah isu yang masih jadi perdebatan antara pekerja, pengusaha, dan DPR. Isu itu adalah soal kontrak kerja, pengupahan, alih daya, pekerja digital, waktu kerja, dan sanksi.

Terkait sanksi, regulasi ini merancang sanksi secara proporsional, mulai dari teguran, pembatasan, hingga pidana. "Sanksi-sanksi yang proporsional kita desain. Pidana itu paling terakhir," ujar Zainul.

Pemerintah juga mendukung dana pelatihan peningkatan kompetensi pekerja. Nurihidajat mengatakan, kebijakan tersebut bertujuan mengatasi persoalan ketimpangan kompetensi pekerja dan kebutuhan dunia usaha yang selama ini menjadi masalah struktural pasar kerja.

Kemenaker telah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan yang mengatur agar setiap pemberi kerja melaporkan lowongan pekerjaan ke Sistem Informasi Ketenagakerjaan atau SI-APkerja. Perpres ini juga mengatur agar dunia usaha yang dibuka untuk publik dan melaporkan penempatan tenaga kerja yang sudah diterima.

(KI/TDO/RSW/HAM)