

LAPORAN AKHIR
KELOMPOK KERJA ANALISIS DAN EVALUASI HUKUM
TERKAIT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KETENAGAKERJAAN



PUSAT ANALISIS DAN EVALUASI HUKUM NASIONAL
BADAN PEMBINAAN HUKUM NASIONAL
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM RI
TAHUN 2018

KATA SAMBUTAN

KEPALA PUSAT ANALISIS DAN EVALUASI HUKUM NASIONAL

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan karunia serta keilmuan yang kita miliki sehingga kita dapat menyelesaikan seluruh tahapan kegiatan Kelompok Kerja (Pokja) Analisis Dan Evaluasi Hukum, yang dimulai dengan rapat-rapat Pokja, diskusi publik, *focus group discussion*, rapat dengan Narasumber, rapat dengan Kelompok Pakar, Lokakarya, hingga bermuara pada hasil akhir berupa laporan analisis dan evaluasi hukum yang selesai tepat pada waktunya.

Pusat analisis dan Evaluasi Hukum Nasional, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Kementerian Hukum dan HAM berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 29 Tahun 2015 tentang Struktur Organisasi Tata Kerja Kementerian Hukum dan HAM, melaksanakan salah satu tugas dan fungsi yaitu melakukan Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional. Analisis dan evaluasi terhadap peraturan perundang-undangan dilakukan tidak hanya untuk memperbaiki materi hukum yang ada (*existing*), tetapi juga untuk perbaikan terhadap sistem hukum yang mencakup materi hukum, kelembagaan hukum, penegakan hukum, dan pelayanan hukum serta kesadaran hukum masyarakat. Hasil analisis evaluasi adalah berupa rekomendasi terhadap status peraturan perundang-undangan yang dianalisis, apakah di ubah, di cabut atau dipertahankan. Mekanisme evaluasi hukum ini dapat dijadikan sebagai alat bantu untuk mendeteksi peraturan perundang-undangan apakah tumpang tindih, disharmonis, kontradiktif, multitafsir, tidak efektif, menimbulkan beban biaya tinggi, serta tidak selaras dengan nilai-nilai Pancasila.

Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional membagi Pokja Analisis Dan Evaluasi Hukum ke dalam 12 Pokja yang pada tahun 2018 mengambil tema terkait *Ease of Doing Business* (EODB). Hal tersebut dilakukan sebagai salah satu upaya yang dilakukan Pemerintah untuk memperbaiki peringkat EODB yang diharapkan akan meningkatkan pula minat berusaha di Indonesia yang hal ini tentu akan berdampak pada akslerasi pertumbuhan ekonomi ke arah yang lebih mapan. Hal ini sejalan dengan salah satu prioritas nasional yang tertuang dalam RPJMN 2015-2019 yaitu meningkatkan daya saing ekonomi melalui iklim investasi yang kondusif. Titik berat daya saing perekonomian perlu diarahkan pada peningkatan iklim investasi dan kemudahan berusaha di Indonesia, dan untuk mencapai agenda tersebut, pemerintah telah melakukan berbagai upaya dimana salah satunya adalah mengeluarkan berbagai paket deregulasi bidang ekonomi dan penyederhanaan proses birokrasi.

Laporan hasil analisis dan evaluasi hukum yang berisi berbagai temuan permasalahan hukum yang timbul dari sebuah peraturan perundang-undangan dengan dilengkapi berbagai rekomendasi diharapkan dapat dijadikan acuan bagi Kementerian/Lembaga terkait di dalam mengambil kebijakan, sehingga upaya kita untuk bersama-sama membangun sistem hukum nasional dapat terwujud.

Kami mengucapkan banyak terima kasih atas kerja keras para ketua dan anggota Pokja dengan didampingi oleh para Pakar untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di dalam menyusun buku laporan ini. Dan kami tetap membutuhkan masukan dan kontribusi pemikiran dari para khalayak untuk terus melengkapi berbagai temuan dan rekomendasi yang ada pada buku ini.

Jakarta, 12 November 2018

Kepala Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional



Liestiarini Wulandari, S.H., M.H.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan YME, atas berkat rahmat dan karunia-Nya maka Analisis dan Evaluasi Hukum terkait Peraturan Perundang-undangan (PUU) Ketenagakerjaan Tahun 2018 telah selesai dilaksanakan. Kegiatan ini dilaksanakan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor PHN-06.HN.01.01 Tahun 2018 tentang Pembentukan Kelompok Kerja Analisis dan Evaluasi Hukum terkait Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Tahun Anggaran 2018, Pokja bekerja selama 9 (Sembilan) bulan.

Analisis dan evaluasi dilakukan untuk mengidentifikasi beberapa hal penting, *Pertama*, Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-undangan yang terkait dengan masalah Ketenagakerjaan. *Kedua*, Potensi Disharmoni Pengaturan Peraturan Perundang-undangan yang terkait dengan Ketenagakerjaan. *Ketiga*, Kejelasan Rumusan Peraturan Perundang-undangan yang terkait Ketenagakerjaan. *Keempat*, Kesesuaian Norma dengan Asas Materi Muatan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang terkait Ketenagakerjaan. *Kelima*, Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan yang terkait Ketenagakerjaan.

Analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dilakukan dalam rangka mendukung peningkatan iklim investasi dan dalam rangka mewujudkan salah satu program nawacita pemerintah yakni meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan program Indonesia Pintar, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan program Indonesia Kerja dan Indonesia Sejahtera. Peningkatan kesejahteraan masyarakat dapat ditempuh melalui peningkatan jumlah lapangan kerja seiring dengan upaya peningkatan iklim investasi di Indonesia. Upaya peningkatan iklim investasi melalui sektor ketenagakerjaan penting dilakukan, meskipun indikator ketenagakerjaan ini tidak dijadikan penentu peringkat kemudahan berusaha oleh World Bank. Pokja Analisis dan Evaluasi Hukum terkait Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan merekomendasikan beberapa peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan untuk diubah maupun dicabut, khususnya terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu segera dilakukan penggantian karena Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut sudah beberapa kali di judicial review oleh Mahkamah Konstitusi.

Dalam melakukan analisis dan evaluasi tersebut, Pokja Analisis dan Evaluasi Hukum terkait Ketenagakerjaan mengundang narasumber dan tim pakar untuk memberikan masukan terhadap Pokja, juga menyelenggarakan *Focus Group Discussion (FGD)*, serta melaksanakan Diskusi Publik di daerah guna memperoleh masukan dari para pakar, praktisi, akademisi, serta para pemangku kepentingan baik Kementerian/Lembaga maupun dari Pemerintah Daerah.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua anggota pokja dan para anggota tim pakar, serta para narasumber atas masukan dan saran-sarannya demi kesempurnaan hasil Pokja ini. Kami menyadari laporan ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik, saran dan masukan dari semua pihak sangat kami harapkan dalam rangka menyempurnakan hasil analisis dan evaluasi ini.

Semoga Laporan Akhir Analisis dan Evaluasi Hukum terkait Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan ini dapat menjadi bahan untuk perencanaan dan pembangunan hukum di Bidang Ketenagakerjaan.

Jakarta, 31 Oktober 2018

**Ketua Kelompok Kerja Analisis dan Evaluasi Hukum
Terkait PUU Ketenagakerjaan**



Prof. Dr. Payaman Simanjuntak, S.H.,M.H.

DAFTAR ISI

Kata Sambutan.....	i
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	v
Personalia Kelompok Kerja.....	vii
Bab I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	4
C. Tujuan Kegiatan.....	5
D. Ruang Lingkup.....	5
E. Metode.....	5
Bab II Analisis dan Evaluasi Hukum.....	9
A. Inventarisasi Peraturan Perundang-Undangan.....	9
B. Hasil Analisis dan Evaluasi Hukum.....	12
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	12
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.....	103
3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.....	121
4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.....	132
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.....	138
6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	140
7. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Kerja dan Jaminan Kematian.....	167
8. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.....	178
9. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua.....	183
10. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.	187

11. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.....	191
12. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.....	195
13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER 06/MEN/IV/2005 tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.....	200
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.....	203
15. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 27 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-Syarat Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.....	209
16. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.....	210
17. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja / Serikat Buruh.	223
Bab III Penutup.....	232
A. Simpulan.....	232
B. Rekomendasi.....	233
Daftar Pustaka.....	235

**PERSONALIA POKJAANALISIS DAN EVALUASI HUKUM
TERKAIT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN**

Penanggung Jawab

Liestiarini Wulandari, S.H., M.H. (BPHN)

Ketua Tim

Prof. Dr. Payaman Simanjuntak, SH., MH

Sekretaris

Nurhayati, S.H., M.Si (BPHN)

Anggota:

1. Basani Situmorang, SH., MH (BPJS)
2. Agatha Widianawati, SH., MH (Kemenaker)
3. Lusiani Julia (ILO Jakarta)
4. Frida Sugondo, SE (Peneliti *Center for Regulatory Research*)
5. Eko Sugianto, SH., MH (Hakim Pengadilan Hubungan Industrial)
6. Ike Farida, LL.M., Ph.D (Konsultan Hukum Farida Law Firm)
7. Nevey Ariani, SH., MH (Peneliti Balitbang Hukum dan HAM- Kemenkumham)
8. Indra Hendrawan, SH (Perancang PUU - BPHN)
9. Oki Lestari, S.H., M.Si (BPHN)
10. Endang Wahyuni Setyawati, S.E (BPHN)

Sekretariat: Mela Sari, SH (BPHN)

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah sebagai penyelenggara negara mempunyai peran penting dan strategis dalam pembangunan ekonomi yang bertujuan meningkatkan kualitas kehidupan dan kesejahteraan semua warganya.¹ Investasi dipandang sebagai salah satu cara yang diyakini dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat antara lain dengan peningkatan kegiatan pembangunan infrastruktur yang menyerap tenaga kerja, serta memperbaiki infrastruktur seperti listrik yang masih kekurangan di berbagai daerah serta sarana dan prasarana lain yang dapat mendukung pembangunan. Tujuan penyelenggaraan penanaman modal dapat tercapai apabila faktor yang menghambat iklim penanaman modal dapat diatasi antara lain melalui perbaikan koordinasi antar instansi pemerintah pusat dan daerah, penciptaan birokrasi yang efisien, kepastian hukum di bidang penanaman modal, biaya ekonomi yang berdaya saing tinggi serta iklim usaha yang kondusif di bidang ketenagakerjaan dan keamanan berusaha. Kebijakan Investasi dalam RPJMN 2015-2019, Arah Kebijakan Investasi Nasional adalah Penguatan Investasi ditempuh melalui dua pilar kebijakan yaitu *pertama* adalah Peningkatan Iklim Investasi dan Iklim Usaha untuk meningkatkan efisiensi proses perijinan bisnis; dan *kedua* adalah Peningkatan Investasi yang inklusif terutama dari investor domestik. Kedua pilar kebijakan ini akan dilakukan secara terintegrasi baik di tingkat pusat maupun di daerah.

Dalam nawacita ke 5 pemerintah saat ini di tetapkan salah satu program prioritas adalah meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan program "Indonesia Pintar"; serta peningkatan kesejahteraan masyarakat serta peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan program "Indonesia Kerja" dan "Indonesia Sejahtera". Peningkatan kesejahteraan masyarakat dapat ditempuh melalui peningkatan jumlah lapangan kerja seiring dengan upaya peningkatan iklim investasi di Indonesia. Oleh karena itu perlu diciptakan iklim usaha yang kondusif di bidang ketenagakerjaan dan keamanan berusaha, salah satunya melalui perbaikan regulasi ketenagakerjaan yang ramah investasi.

¹Meningkatnya kesejahteraan masyarakat merupakan salah satu tujuan Negara Indonesia, penegasan atas hal tersebut terkandung dalam pembukaan UUD 1945 beserta seluruh pokok-pokok pikiran yang terkandung di dalam Batang Tubuh UUD yaitu bahwa negara hendak mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Pengejawantahan prinsip-prinsip demokrasi ekonomi di Indonesia diterjemahkan dalam pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan". Pemakaian asas kekeluargaan sebagai bentuk demokrasi ekonomi Indonesia yang tidak berdasarkan atas individualisme, tetapi untuk mencapai kemakmuran bersama dan sebagai penegasan kedaulatan ekonomi bangsa Indonesia. (Jimly Asshiddiqie, *Konsolidasi Naskah UUD 1945 Setelah Perubahan Keempat*, (Jakarta : PSHTN FHUI, 2002), hlm. 56)

Dari hasil penilaian yang dilakukan Bank Dunia (World Bank) terhadap kemudahan berusaha (*Ease of Doing Business*), saat ini Indonesia menduduki peringkat ke 72². Bank Dunia membuat peringkat ini berdasarkan berbagai indikator pencapaian sektor publik (pemerintah) dalam memperbaiki regulasi iklim usaha dan investasi di negaranya masing-masing. Adapun 10 indikator yang dinilai oleh World Bank yaitu :

1. Memulai Usaha (*Starting a Business*)
2. Perizinan terkait Pendirian Bangunan (*Dealing with construction permit*)
3. Pendaftaran Properti (*Registering property*)
4. Penyambungan Listrik (*Getting electricity*)
5. Pembayaran Pajak (*Paying taxes*)
6. Perdagangan Lintas Negara (*Trading across borders*)
7. Akses Perkreditan (*Getting credit*)
8. Perlindungan terhadap Investor Minoritas (*Protecting minority investor*)
9. Penegakan Kontrak (*Enforcing contract*)
10. Penyelesaian Perkara Kepailitan (*Resolving insolvency*)

Meskipun indikator Ketenagakerjaan ini tidak dijadikan penentu peringkat kemudahan berusaha, namun World Bank setiap tahunnya menilai variabel-variabel yang terkandung dalam indikator Ketenagakerjaan. Ada beberapa variabel yang dinilai dalam indikator Ketenagakerjaan, yakni perekrutan tenaga kerja, jam kerja, dan pemutusan hubungan kerja (*redundancy*). Indikator ini juga mengukur kualitas pekerjaan seperti adanya izin melahirkan, izin sakit (dengan tetap mendapat upah), serta kesetaraan perlakuan terhadap tenaga kerja pria dan wanita. Apabila melihat survey EODB 2018 terhadap indikator ketenagakerjaan, maka masih banyak hak-hak tenaga kerja yang belum terpenuhi baik oleh perusahaan maupun belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.³ Regulasi terkait ketenagakerjaan perlu di analisis dan evaluasi mengingat masih ada beberapa masalah pengaturan ketenagakerjaan yang menjadi bahan pertimbangan bagi investor sebelum melakukan investasi di Indonesia, salah satunya terkait dengan masalah penggunaan tenaga kerja asing.

Pemerintah perlu melakukan penataan tenaga kerja asing untuk memperlancar arus investasi agar ekonomi bergerak lebih cepat dan penciptaan lapangan kerja lebih luas. Oleh karena itu dikeluarkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menggantikan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping. Tujuan dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 20

²Dalam *Doing Business 2018* peringkat Indonesia naik dari posisi 91 pada tahun 2017 ke posisi 72 untuk tahun 2018, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/3708649/naik-19-peringkat-kemudahan-berusaha-ri-di-atas-china-dan-india>, diakses tgl 25 Januari 2018.

³ The World Bank, *Doing Business 2018: Reforming to Create Jobs* (Washington, DC: World Bank Publications, 2018), hlm. 127-131.

tahun 2018 adalah dalam rangka penyederhanaan perizinan di Indonesia yang dinilai masih berbelit dan memakan biaya tinggi. Dalam rangka penyederhanaan perizinan Peraturan Presiden tetap mencantumkan aturan syarat syarat yang harus dipenuhi TKA diantaranya mempunyai keahlian atau kompetensi, level menengah ke atas, hanya menduduki jabatan tertentu, lamanya bekerja, hingga harus membayar kompensasi. Bahkan, Peraturan Presiden mengatur harus mengutamakan tenaga kerja Indonesia atau lokal.⁴ Namun ternyata Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 ini banyak menimbulkan permasalahan baik dalam tataran Normatif maupun implementatif. Beberapa ketentuan dalam Peraturan Presiden tersebut ada yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Misalnya di Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 menyatakan bahwa Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) merupakan izin bekerja bagi TKA. Hal ini bertentangan dengan Pasal 43 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. "Pasal 43 ayat 1 menyatakan bahwa pemberi kerja TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk, dalam penjelasannya RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja TKA. Hal lainnya yang berlawanan adalah ketentuan Pasal 10 ayat (1a) yang menyatakan bahwa pemberi kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA yang merupakan pemegang saham, menjabat direksi, dan anggota dewan komisaris, sementara di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak pengecualian, semuanya harus punya izin.

Data dari Kemenakertrans mencatat jumlah tenaga kerja asing (TKA) akhir 2017 mencapai 126 ribu orang atau meningkat 69,85 persen dibandingkan akhir 2016 sebanyak 74.813 orang dan tahun 2013-2015 masing-masing pertahun kisaran 69 ribu orang⁵. Sementara itu laporan Triwulan II BPKM menyebutkan bahwa investasi asing PMA dari Singapura (US\$ 3,7M, 23,5 persen) masih terbesar, lalu Jepang (US\$ 2,8M, 18,3 persen) masih di atas Cina (US\$ 2,0M, 12,6 persen).⁶ Dari data tersebut terlihat bahwa realisasi investasi PMA cenderung naik, namun penyerapan tenaga kerja Indonesia cenderung turun. Kenaikan investasi PMA dan turunnya penyerapan tenaga kerja Indonesia ini disebabkan meningkatnya produktivitas empat sektor utama investasi dimana terjadi penurunan penggunaan tenaga kerja manusia dan khusus untuk sektor investasi dari RRT masih menggunakan tenaga kerja asal investor.

Paket Kebijakan Ekonomi Jilid IV yang dikeluarkan pemerintah berfokus kepada kesejahteraan pekerja, antara lain formula upah minimum provinsi (UMP), memperluas penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR) khususnya bagi pekerja yang terkena PHK dan

⁴ Ridwan Aji Pitoko, Pro Kontra Tenaga Kerja Asing, ", <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/04/30/103600226/pro-kontra-perpres-tenaga-kerja-asing>, diakses tanggal 1 Oktober 2018.

⁵ Dr. Marsudi Budi Utomo., Masuknya TKA Ke Indonesia menjadi Konsekuensi Meningkatnya Investasi PMA di Indonesia, [www. republika.co.id](http://www.republika.co.id), dikses tgl 1 Oktober 2018.

⁶ ibid.

pemberian kredit modal kerja untuk Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Ada dua topik penting yang menjadi perhatian pemerintah dalam mendorong penguatan ekonomi masyarakat. Pertama, soal kebijakan pengupahan yang adil, sederhana dan terproyeksi. Dan kedua, kebijakan Kredit Usaha Rakyat (KUR) yang lebih murah dan luas. “Tujuan utama dari penetapan Upah Minimum Provinsi adalah membuka lapangan kerja seluas-luasnya dan meningkatkan kesejahteraan buruh. Hal hal tersebut dilakukan untuk menciptakan perbaikan iklim investasi di Indonesia khususnya terkait ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM memandang perlu untuk melakukan kegiatan Analisis dan Evaluasi Hukum terkait Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dengan menganalisis Peraturan Perundang-undangan mulai dari tingkat Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden serta Peraturan Menteri terkait. Dengan adanya kegiatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan nasional khususnya regulasi di bidang ketenagakerjaan. Secara khusus kegiatan analisis dan evaluasi hukum ini selain sebagai bahan dalam penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional, juga dapat digunakan untuk Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang dan Penyusunan Program Legislasi Nasional.

B. Permasalahan

Adapun identifikasi masalah dalam kegiatan analisis dan evaluasi hukum terkait peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :⁷

1. Peraturan perundang-undangan dan peraturan kebijakan apa saja yang terkait dengan hukum Ketenagakerjaan, yang perlu dilakukan analisis dan evaluasi?
2. Bagaimana analisis dan Evaluasi terhadap Peraturan perundang-undangan dan peraturan kebijakan terkait ketenagakerjaan, jika ditinjau dari penilaian ketepatan jenis Peraturan Perundang-undangannya; potensi tumpang tindih atau disharmoni; pemenuhan asas kejelasan rumusan; kesesuaian Norma dengan asas materi muatan perundang-undangan; dan efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan?
3. Rekomendasi apakah yang harus ditindaklanjuti terhadap Peraturan perundang-undangan yang dievaluasi tersebut?

⁷Pedoman Analisis dan Evaluasi Hukum BPHN

C. Tujuan Kegiatan

Tujuan dilaksanakannya kegiatan analisis dan evaluasi hukum terkait peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan adalah:

1. Menginventarisasi peraturan perundang-undangan dan peraturan kebijakan terkait hukum ketenagakerjaan, yang teridentifikasi perlu untuk dianalisis dan dievaluasi.
2. Menganalisis dan mengevaluasi peraturan perundang-undangan yang terinventarisasi, berdasarkan penilaian ketepatan jenis Peraturan Perundang-undangannya; potensi tumpang tindih atau disharmoni; pemenuhan asas kejelasan rumusan; kesesuaian Norma dengan asas materi muatan perundang-undangan; dan efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan.
3. Memberikan rekomendasi terhadap peraturan perundang-undangan yang terinventarisasi, berdasarkan hasil analisis dan Evaluasi.

D. Ruang Lingkup Analisis dan Evaluasi

Objek yang dilakukan Analisis dan Evaluasi Hukum adalah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan, yang terdiri dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri dan Peraturan Perundang-undangan lainnya yang diakui keberadaannya menurut Pasal 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, serta peraturan kebijakan yang terkait.

E. Metode

Metode yang digunakan dalam melakukan analisis dan evaluasi hukum terhadap peraturan perundang-undangan adalah didasarkan pada 5 dimensi penilaian, yaitu:

1. Dimensi Ketepatan jenis peraturan perundang-undangan;
2. Dimensi Potensi Disharmoni;
3. Dimensi Kejelasan Rumusan;
4. Dimensi Kesesuaian Norma dengan asas asas;
5. Dimensi Efektivitas pelaksanaan Peraturan perundang-undangan.

Masing-masing dimensi memiliki variable dan indikator penilaiannya masing-masing. Penjelasan mengenai kelima dimensi penilaian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penilaian Berdasarkan Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undang

Peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan. Penilaian terhadap dimensi ini dilakukan untuk memastikan bahwa peraturan perundang-undangan dimaksud sudah sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan. Bahwa Norma hukum itu berjenjang dalam suatu hierarki

tata susunan, dalam pengertian bahwa suatu normayang lebih rendah berlaku bersumber dan berdasar pada normayang lebih tinggi, normayang lebih tinggi berlaku bersumber dan berdasar pada normayang lebih tinggi lagi, demikian seterusnya sampai pada suatu normayang tidak dapat ditelusuri lagi lebih lanjut yang berupa normadasar (*grundnorm*). Peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (*lex superioriderogat legi inferior*). Dalam sistem hukum Indonesia peraturan perundang-undangan juga disusun berjenjang sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

2. Penilaian Berdasarkan Potensi Disharmoni

Penilaian ini dilakukan dengan pendekatan normatif, terutama untuk mengetahui adanya disharmoni pengaturan mengenai: 1) kewenangan, 2) hak dan kewajiban, 3) perlindungan, dan 4) penegakan hukum.

3. Penilaian Kejelasan Rumusan

Setiap peraturan perundang-undangan harus disusun sesuai dengan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan sistematika, pilihan kata atau istilah, teknik penulisan, dnegan menggunakan bahasa peraturan perundang-undangan yang lugas dan pasti, hemat kata, objektif dan menekan rasa subjektif, membakukan makna kata, ungkapan atau istilah yang digunakan secara konsisten, memberikan definisi atau batasan artian secara cermat. Sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

4. Penilaian Kesesuaian Norma dengan Asas

Penilaian ini dilakukan untuk memastikan peraturan perundang-undangan dimaksud sudah sesuai dengan asas materi muatan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Asas materi muatan meliputi:

1) Pengayoman

Materi muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan untuk ketentraman masyarakat.

2) Kemanusiaan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.

3) Kebangsaan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang majemuk dengan tetap menjaga prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.

4) Kekeluargaan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.

5) Kenusantaraan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia dan materi muatan peraturan perundang-undangan yang dibuat di daerah merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

6) Bhineka Tunggal Ika

Materi muatan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus daerah serta budaya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

7) Keadilan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara.

8) Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan tidak boleh memuat hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain, agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.

9) Ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.

10) Keseimbangan, keserasian dan keselarasan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu, masyarakat dan kepentingan bangsa dan negara.

5. Penilaian Efektivitas Implementasi Peraturan Perundang-undangan

Setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai kejelasan tujuan yang hendak dicapai serta berdayaguna dan berhasilguna. Hal ini sesuai dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 (huruf a dan huruf e) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011. Penilaian ini perlu dilakukan untuk melihat sejauh mana manfaat dari pembentukan suatu peraturan perundang-undangan sesuai dengan yang diharapkan. Penilaian ini

perlu didukung dengan data empiris yang terkait dengan implementasi peraturan perundang-undangan.

Penilaian pada dimensi efektivitas, dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis terhadap beban dan manfaat dari pelaksanaan suatu peraturan perundang-undangan. Yang pertama kali perlu dilakukan adalah mengumpulkan data permasalahan efektivitas untuk menentukan isu yang akan dinilai rasio beban dan manfaatnya. Data empiris yang dibutuhkan adalah data hukum (kebijakan dan peraturan perundang-undangan), dan data yang berkaitan dengan keekonomian. Analisis terhadap beban dan manfaat pelaksanaan peraturan perundang-undangan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam membuat rekomendasi bagi suatu peraturan perundang-undangan

BAB II
ANALISIS DAN EVALUASI HUKUM

A. Inventarisasi Peraturan Perundang-undangan

Kelompok Kerja telah berhasil menginventarisir peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan, baik yang terkait langsung dengan *Ease of Doing Business* (kemudahan berusaha) maupun tidak terkait langsung. Dari hasil inventarisir tersebut, maka objek peraturan perundang-undangan yang dilakukan analisis dan evaluasi adalah sebanyak 17 (tujuh belas) peraturan perundang-undangan, yang terdiri dari: 6 (enam) Undang-Undang; 4 (empat) Peraturan Pemerintah; 2 (dua) Peraturan Presiden; dan 6 (enam) Peraturan Menteri.

Rincian peraturan perundang-undangan yang dijadikan obyek analisis dan evaluasi hukum sebagai berikut :

No	Peraturan Perundang-undangan	Dasar Hukum
Undang-Undang :		
1.	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2.	Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27, dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 sebagaimana telah diubah dengan Perubahan Pertama Tahun 1999;
3.	Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional	Pasal 5 ayat (1), Pasal 20, Pasal 28 H ayat (1), ayat (2), dan Ayat (3), dan Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
4.	Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	- Pasal 5 ayat (1), Pasal 20, Pasal 24, Pasal 25, Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; - Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
5.	Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	- Pasal 20, Pasal 21, Pasal 23A, Pasal 28H ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), dan Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun

		1945; - Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional .
6.	Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah	Pasal 1, Pasal 4, Pasal 5 ayat (1), Pasal 17 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 18, Pasal 18A, Pasal 18B, Pasal 20, Pasal 22D ayat (2), dan Pasal 23E ayat (2) UUD NRI 1945
Peraturan Pemerintah		
7.	Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kerja Dan Jaminan Kematian	Pasal 33, Pasal 34 ayat (4), Pasal 45 ayat (3), dan Pasal 46 ayat (4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
8.	Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun	Pasal 41 ayat (8) dan Pasal 42 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
9.	Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua	Pasal 37 ayat (5) dan Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
10.	Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan	Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Peraturan Presiden		
11.	Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
12.	Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan	Pasal 178 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
Peraturan Menteri		
13.	Permenaker 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain	Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

	sebagaimana telah diubah dengan Permenaker Nomor 27 Tahun 2014	
14.	Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah	Pasal 92 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 14 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
15.	Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.06/MEN/IV/2005 tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
16.	Peraturan Menteri tenaga Kerja Nomor 27 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Permenaker 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain	Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009;
Peraturan Lainnya		
17.	Kepmenakertrans Nomor Kep.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	- Pasal 24 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

B. Hasil Analisis dan Evaluasi Hukum

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

a. **Jumlah Pasal:**193 Pasal

b. **Berlaku Pasal:**seluruh pasal kecuali :

- 1) Pasal-pasal yang telah diubah berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yakni Pasal 160, Pasal 170, Pasal 171 dan Pasal 186, Pasal 137, Pasal 138; Pasal-pasal yang dicabut : Pasal 158, Pasal 159;
- 2) Pasal-pasal yang telah diubah Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU/VII/2009 yakni Pasal 120 ayat (3); Pasal-pasal yang telah dicabut yakni Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2).
- 3) Pasal -pasal yang telah diubah berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yakni Pasal 155 ayat (2)
- 4) Pasal-pasal yang telah diubah berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yakni Pasal 65 ayat (7), Pasal 66 ayat (2) huruf b.
- 5) Pasal-pasal yang telah diubah berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yakni Pasal 164 ayat (3)
- 6) Pasal-pasal yang telah diubah berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011 yakni Pasal 169 ayat (1) huruf c
- 7) Pasal-pasal yang telah dicabut berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU/X/2012 yakni Pasal 96
- 8) Pasal-pasal yang telah diubah berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yakni Pasal 95 ayat (4)
- 9) Pasal-pasal yang telah diubah dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 07/PUU-XII/2014 yakni Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), Pasal 66 ayat (4).
- 10) Pasal-pasal yang telah diubah dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 yakni Pasal 90 ayat (2).
- 11) Pasal-pasal yang telah dicabut dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 8/PUU-XIV/2016 yakni Pasal 153 ayat (1) huruf f.

c. **Rekomendasi:** Perlu penggantian Undang-Undang Ketenagakerjaan karena sebagian pasal banyak yang perlu diubah dan beberapa dicabut berdasarkan hasil uji materi oleh Mahkamah Konstitusi.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	Undang-Undang Nomor 13 Tahun	Ketepatan	Mengatur lebih	Diamanatkan	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	2003 Tentang Ketenagakerjaan	Jenis PUU (D1)	lanjut ketentuan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yang diamanatkan secara tegas oleh Undang-Undang Dasar 1945	untuk diatur dengan atau dalam Undang-Undang, namun tidak disebutkan materinya, yakni Pasal 33 ayat (1) yang berbunyi <i>"Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan"</i> dan ayat (5) yang berbunyi <i>"Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pasal ini diatur dalam undang-undang"</i>	tentang Ketenagakerjaan dilihat dari materi muatan sudah sesuai dengan hierarki perundang-undangan dengan dibuat dalam bentuk Undang-Undang, namun materinya tidak disebutkan secara tegas dalam UUD NRI 1945. Undang-Undang ini merupakan pengaturan lebih lanjut dari ketentuan Pasal 27, Pasal 28 D ayat (2) dan Pasal 33 UUD NRI Tahun 1945. Pasal 27 : <i>(1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.</i> <i>(2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</i> <i>(3) Setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara</i> Pasal 28 D ayat (2): <i>"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"</i>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
2.	JUDUL/MENIMBANG/ DASAR HUKUM Judul "Ketenagakerjaan"	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Jelas	Mencerminkan isi Peraturan Perundang- Undangan	- Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi Ketenagakerjaan adalah "Hal Tenaga Kerja". - Merujuk Angka 3 Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 mengatur "Nama Peraturan Perundang-undangan dibuat secara singkat dengan hanya menggunakan 1 (satu) kata atau frasa tetapi secara esensial maknanya telah dan mencerminkan isi Peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketengakerjaan telah mencerminkan isi materi muatan.	TETAP
3.	Menimbang a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar	Ketepatan Jenis PUU (D1)		Kurang mencerminkan keseimbangan pengaturan hak dan kewajiban pemberi kerja, dan pekerja/buruh.	Bahwa didalam butir menimbang, bila kita melihat pada huruf a,b,c dan di Undang-Undang Ketenagakerjaan ini bertujuan untuk peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Namun isi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menyinggung bagaimana peran serta pemberi kerja dalam mewujudkan hal ini, penegasan dalam poin menimbang yang lebih menitikberatkan	DIUBAH Ditambahkan dalam butir menimbang bahwa Undang-Undang ini juga untuk melindungi hak-hak pemberi kerja dan meningkatkan kualitas dunia usaha di Indonesia.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>Negara Republik Indonesia Tahun 1945;</p> <p>b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;</p> <p>c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;</p> <p>d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan</p>				<p>pada perlindungan hak-hak tenaga kerja terkesan tidak adil karena harus juga memperhatikan kepentingan pemberi kerja. Undang-Undang seharusnya dibuat adil dan dapat diberlakukan dengan baik apalagi hubungan antara pemberi kerja dan penerima kerja adalah hal mutlak yang harus dijaga dengan seminimal mungkin menghindari atau menghilangkan kerugian bagi salah satu pihak dalam hubungan yang terjadi. Seharusnya dalam poin menimbang tidak hanya memperhatikan kepentingan penerima kerja saja namun juga kepentingan pemberi kerja, sehingga akan terwujud perkembangan dunia usaha yang dicita-citakan.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;					
4.	<p>BAB I</p> <p>KETENTUAN UMUM</p> <p>Pasal 1 butir 26: Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.</p> <p>Pasal 68 Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.</p> <p>Pasal 69 (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.</p>	Kejelasan Rumusan (D3)	Penggunaan bahasa, istilah ,kata	Tidak jelas	Terkait dengan usia anak Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 butir 26 menyebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun. dan di Pasal 68 dinyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak namun pengecualian di Pasal 69 bahwa pengusaha diperbolehkan mempekerjakan anak usia 13-15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosialnya. Terlihat ada ketidakjelasan sebenarnya anak yang dibolehkan bekerja itu usia berapa. Ketentuan batas usia anak dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah menyesuaikan dengan Konvensi ILO 138 yang sudah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999.	<p>TETAP</p> <p><i>Catatan:</i> <i>Terkait definisi anak dlm Pasal 1 butir 26 akan dibahas lebih lanjut dikaitkan dgn Psl 69 dan Konvensi ILO 138 yang sudah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 1999</i></p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
5.	<p>Pasal 1 butir 1</p> <p>Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.</p>	Kejelasan rumusan (D3)	Penggunaan Bahasa, istilah dan kata	konsistensi antar ketentuan	Dalam definisi ketenagakerjaan hanya mengatur tenaga kerja sebelum, selama dan setelah masa kerja. Dalam hubungan kerja ada kaitan antara pemberi kerja dan tenaga kerja (pekerja/buruh). Dengan demikian pengertian ketenagakerjaan harus ditambahkan unsur pemberi kerja dalam hubungan kerja.	<p>DIUBAH</p> <p>Perlu ditambahkandengan unsur pemberi kerja.</p>
6.	<p>Pasal 1 butir 7 dikaitkan dengan Pasal 7</p> <p>Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.</p> <p>Pasal 7</p> <p>(1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga</p>	Kejelasan rumusan (D3)	Penggunaan kata	Tepat, jelas, dan konsisten antar ketentuan	<p>Adanya inkonsistensi penggunaan istilah kata yakni antara perencanaan tenaga kerja dengan rencana (perencanaan) ketenagakerjaan.</p> <p>Istilah perencanaan tenaga kerja lebih sempit cakupannya dengan istilah rencana ketenagakerjaan. objek perencanaan tidak hanya tenaga kerja melainkan lebih luas cakupannya. Oleh karena itu perlu penyesuaian menjadi perencanaan ketenagakerjaan.</p> <p>(lihat juga analisis poin 11 terkait Pasal 7)</p>	<p>DIUBAH</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>kerja.</p> <p>(2) Perencanaan tenaga kerja meliputi:</p> <p>a. perencanaan tenaga kerja makro; dan</p> <p>b. perencanaan tenaga kerja mikro.</p> <p>(3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)</p>					
7.	<p>BAB II</p> <p>LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN</p> <p>Pasal 3</p> <p><i>“Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah”.</i></p>	<p>Efektivitas Pelaksanaan PUU (D5)</p>	<p>Aspek relevansi dengan situasi saat ini</p>	<p>Pengaturan dalam peraturan tidak relevan untuk diberlakukan secara efisien</p>	<p>Asas pembangunan ketenagakerjaan mengikuti asas pembangunan nasional untuk mencapai tujuan bernegara. Asas-asas pembangunan nasional sebelumnya diatur oleh Ketetapan MPR Nomor IV/MPR/1973 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara. Ketetapan MPR tersebut kemudian mengalami perubahan dengan lahirnya Undang-Undang</p>	<p>DIUBAH</p> <p>Disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	Penjelasan Pasal 3 <i>“Asas Pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata...”</i>				Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Dengan demikian asas-asas pembangunan ketenagakerjaan juga mengalami perubahan mengikuti perubahan asas-asas pembangunan nasional. Mengingat perubahan asas pembangunan ketenagakerjaan tersebut, menimbang Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, uraian dibawah merupakan sebuah pemikiran atau ide tentang asas-asas dasar pembangunan ketenagakerjaan: a. Asas Demokrasi b. Asas Kebersamaan c. Asas Berkeadilan d. Asas Berkelanjutan. e. Asas Kemandirian f. Asas Keseimbangan g. Asas Kemajuan h. Asas Kesatuan Nasional	
8.	Pasal 4 Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan: a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja	Kesesuaian Norma dengan asas materi muatan (D4)	- Keadilan - Kesamaan Kedudukan dalam Hukum dan	- Adanya ketentuan yang jelas terkait dengan nilai-nilai keadilan	Bahwa seharusnya pembangunan ketenagakerjaan seharusnya juga untuk melindungi seluruh pihak termasuk pengusaha, sehingga hak-hak penerima kerja dan pemberi kerja sama-sama	DIUBAH Ditambahkan lagi satu huruf yang mengakomodir bahwa

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>secara optimal dan manusiawi;</p> <p>b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;</p> <p>c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan</p> <p>d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.</p>		Pemerintahan	- Adanya ketentuan yang menjamin Non-diskriminasi	dilindungi dan tidak ada yang dirugikan dalam hubungan kerja yang terjadi.	pembangunan ketenagakerjaan juga bertujuan untuk melindungi hak-hak perusahaan dan memajukan industri di Indonesia.
9.	<p>BAB III</p> <p>KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA</p> <p>Pasal 5</p> <p><i>“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”</i></p>	<p>Kesesuaian Norma dengan Asas Materi Muatan (D4)</p>	<p>- Kebangsaan</p> <p>- Kesamaan Kedudukan Dalam Hukum dan Pemerintahan</p>	Adanya ketentuan yang menjamin Non-diskriminasi, baik secara eksplisit, maupun implisit	<p>- Terpenuhinya prinsip kebangsaan dalam Pasal 5 ini, dengan adanya indikator aturan yang jelas tentang peningkatan kesempatan kerja yang sama dapat juga berdampak pada kegiatan di bidang ekonomi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan bangsa;</p> <p>- Frasa Diskriminasi dalam Pasal 5 yang dimaksud adalah Tidak ada perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan dalam setiap pekerja/buruh karena setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama dalam untuk memperoleh pekerjaan.</p>	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
10.	Pasal 6 <i>“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”</i>	Kesesuaian Norma dengan Asas Materi Muatan (D4)	- Keadilan; - Kesamaan Kedudukan Dalam Hukum dan Pemerintahan;	- Adanya ketentuan yang mengatur peluang yang sama bagi setiap warga negara untuk mendapatkan akses pemanfaatan sumber daya; - Adanya ketentuan yang menjamin Non-diskriminasi, baik secara eksplisit, maupun implisit	- Terpenuhinya prinsip keadilan dengan indikator adanya aturan yang jelas mengatur peluang bagi setiap warga negara agar mendapatkan sumber daya dengan adil satu sama lainnya; - Frasa Diskriminasi dalam Pasal 6 yang dimaksud adalah tidak ada perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan dalam setiap pekerja/buruh karena berhak memperoleh perlakuan yang sama dan memiliki kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintah.	TETAP
11.	Pasal 7 (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. (2) Perencanaan tenaga kerja	Kejelasan Rumusan (D3)	Kesesuaian kata	Tepat, jelas, dan konsisten antar ketentuan	Tujuan dari Undang-Undang ini adalah pembangunan ketenagakerjaan sehingga objek perencanaan tidak hanya tenaga kerja melainkan lebih luas cakupannya. Oleh karena itu perlu penyesuaian menjadi perencanaan ketenagakerjaan. Badan pelaksana terkait perencanaan	DIUBAH Merubah kata perencanaan tenaga kerja menjadi Perencanaan

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>meliputi:</p> <p>a. perencanaan tenaga kerja makro; dan</p> <p>b. perencanaan tenaga kerja mikro.</p> <p>(3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).</p>				<p>tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan dilakukan oleh Badan Perencanaan dan Pembangunan Ketenagakerjaan yang berada dibawah koordinasi kementerian ketenagakerjaan, yang mempunyai tugas antara lain :</p> <ul style="list-style-type: none"> - merangkum sisi permintaan (<i>demand</i>) dan sisi penawaran (<i>supply</i>) akan kebutuhan ketenagakerjaan dari semua industri di Indonesia. Yang mana data/informasi tersebut dapat dijadikan sebagai sumber informasi akan kebutuhan tenaga kerja, khususnya dari sisi permintaan. - menyalurkan perencanaan dan informasi ketenagakerjaan antar instansi pemerintah terkait berdasarkan kondisi riil dilapangan. - membangun sistem berbasis IT/<i>online</i> yang mampu menyajikan perencanaan ketenagakerjaan secara <i>real time</i> dari seluruh sektor industri. - Agar Badan Perencanaan dan Pembangunan Ketenagakerjaan menjadi pusat data yang <i>valid</i> dan <i>up to date</i> harus dilakukan pengelolaan 	ketenagakerjaan agar konsisten antara definisi dan tujuannya

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					perencanaan dan pembangunan ketenagakerjaan yang serius.	
12.	BAB V PELATIHAN KERJA (Pasal 9-30)	Kesesuaian Norma dengan asas materi muatan (D4)	Adanya Ketentuan yang menjamin Perlindungan Hak Asasi Manusia/tidak ditemukannya ketentuan yang dapat menghambat perlindungan Hak Asasi Manusia.	Hak Asasi Manusia dan kebebasan manusia berdasarkan Undang-Undang Nomor 39/1999, yaitu Hak Mengembangkan Diri	Ketentuan pada Bab V (Pasal 9-30) sudah sesuai dengan Pasal 12 Undang-Undang Hak Asasi Manusia Nomor 39/1999 yang mengatur <i>“Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadinya, untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, bertanggung jawab, berakhlak mulia, bahagia, dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia”</i> .	TETAP
13.	Pasal 12 (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja. (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam	Kejelasan Rumusan (D3)	Kesesuaian dengan teknik penyusunan	Tidak mencantumkan dengan tegas perumusan sanksi, hal ini berdampak pada efektivitas aspek penegakan hukum pada Dimensi 5	Tidak ada mekanisme sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakan peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerja. padahal, dalam ayat 2 setiap pengusaha yang memenuhi persyaratan diwajibkan untuk melaksanakan peningkatan dan atau pengembangan kompetensi. kriteria perusahaan adalah yang memenuhi persyaratan sebagaimana	TETAP: Pasal 12 di masukkan didalam pasal 190 sebagai pemberian sanksi.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.</p> <p>(3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.</p>				<p>di atur dalam Keputusan Menteri Nomor 261 Tahun 2004 tentang Pelatihan Tenaga Kerja yaitu perusahaan yang mempekerjakan 100 orang atau lebih, 5% dari jumlah buruh wajib dilatih selain itu juga perusahaan harus melaksanakan melaporkan secara periodik terkait pelatihan yang dilaksanakan.</p> <p>Sanksi dapat berupa sanksi administrasi</p>	
14.	<p>Pasal 14</p> <p>(1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.</p> <p>(2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.</p> <p>(3) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang</p>	<p>Efektivitas Pelaksanaan PUU (D5)</p>	<p>Aspek operasional atau tidaknya peraturan</p>	<p>Pengaturan dalam peraturan sudah dilaksanakan secara efektif</p>	<p>Izin sudah ada Keputusan Menteri, pengaturan sudah ada akreditasi, perusahaan sudah banyak pelatihan lembaga dan insentif-insentif yang diberikan terhadap pelatihan tersebut tidak ada masalah.</p>	<p>TETAP</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	ketenagakerjaan di kabupaten/kota. (4) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.					
15.	Pasal 21 Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.	Efektivitas Pelaksanaan PUU (D5)	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan sudah dilaksanakan secara efektif	Pemagangan sudah ada Peraturan Menteri, perusahaan yang melaksanakan pemagangan sudah diprogramkan, penyelia ada yang mengawasi jd tidak ada masalah. Dari sisi implementasi juga sudah baik. Masa percobaan minimal 1 tahun, perusahaan besar didorong melakukan pemagangan.	TETAP
16.	Pasal 16 (1) Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftardapatmemperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi. (2) Lembaga akreditasi sebagaimana	Efektivitas pelaksanaan PUU (D5)	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan sudahdilaksanakan secara efektif	Sudah ada pengaturan dengan baik,sudah ada lembaga independen semacam lembaga sertifikasi profesi/lembaga akreditas dr PT dgn universitas. jadi sudah ada lembaga akrediktasi untuk semua lembaga pelatihan.	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>dimaksud dalam ayat (1) bersifat independen terdiri atas unsur masyarakat dan pemerintah ditetapkan dengan Keputusan Menteri.</p> <p>(3) Organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>					
17.	<p>Pasal 39</p> <p>(1) Pemerintah bertanggung Jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.</p> <p>(2) pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.</p> <p>(3) semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun di luar hubungan kerja.</p>	Efektivitas pelaksanaan PUU (D5)	Aspek sarana prasarana	Infrastruktur dan anggaran sudah tersedia dalam menerapkan pengaturan dalam Peraturan Perundang-Undangan	Dalam rangka menciptakan angkatan kerja yang lebih berkualitas diperlukan adanya pelatihan kerja yang lebih efisien dan berdaya guna. Hal tersebut sangat mendukung pemberi kerja dalam melakukan perekrutan yang sesuai dengan standarisasi yang baik.	TETAP Agar Pasal 39 disebut dalam Bab perlindungan

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	(4) Lembaga keuangan baik diperbankan maupun Non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.					
18.	<p>Pasal 42</p> <p>(1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.</p> <p>(2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.</p> <p>(3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing sebagai pegawai</p>	Kesesuaian Norma dengan asas materi muatan (D4)	<p>Kebangsaan</p> <p>Ketertiban dan kepastian hukum</p>	<p>Adanya ketentuan yang mengatur tentang pembatasan keikutsertaan pihak asing</p> <p>Adanya ketentuan yang menjamin prosedur yang jelas dan efisien</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Telah ada kebijakan baru bahwa selain pemberi kerja orang perseorangan, pemberi kerja yang juga dilarang untuk mempekerjakan TKA yaitu: <ul style="list-style-type: none"> a. Persekutuan perdata; b. Persekutuan firma; c. Persekutuan komanditer; d. Usaha bersama/associate; e. Usaha dagang; dan f. Koperasi. - Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA pada lebih dari satu perusahaan untuk jabatan yang sama adalah dilarang. Larangan tersebut mengakibatkan penggunaan TKA menjadi lebih banyak, menjadi kurang efektif bagi 	<p>TETAP</p> <p>Catatan: Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 jo Peraturan Menteri Nomor 10 Tahun 2018 tidak konsisten dengan Pasal 42 ayat 1</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>diplomati dan konsuler.</p> <p>(4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.</p> <p>(5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.</p> <p>(6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.</p> <p>Pasal 42 ayat (4) <i>"Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu."</i></p>				<p>pengendalian penggunaan TKA.</p> <p>- Telah ada Keputusan Menteri yang mengatur mengenai jabatan yang tertutup dan jabatan yang terbuka untuk TKA. Pengajuan RPTKA/IMTA untuk jabatan yang belum ditetapkan Menteri perlu rekomendasi dari instansi terkait. Untuk menunggu rekomendasi tersebut mengakibatkan waktu penerbitan izin menjadi lama. Hal ini tidak sesuai dengan kebijakan izin selesai dalam 3 hari kerja.</p>	
		Efektivitas Pelaksanaan (D5)	Aspek Kekosongan Hukum	<p>- Belum ada pengaturan</p> <p>- Dari Segi peraturan pelaksanaannya</p>	<p>- Dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 jo. Peraturan Menteri 16 Tahun 2015 jo. Peraturan Menteri 35 Tahun 2015 ditentukan bahwa <i>"Tenaga Kerja Asing hanya dapat dipekerjakan di Indonesia untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu."</i> Artinya hubungan kerja Tenaga Kerja Asing harus dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.</p> <p>- Namun tidak ada pengaturan: Bagaimana jika dalam masa perjanjian, Perjanjian Kerja dinyatakan batal demi hukum atau</p>	<p>TETAP</p> <p>Catatan: di Pasal 59 ayat 7 perlu penegasan tidak berlaku bagi tenaga kerja asing dan pensiunan</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>dibatalkan oleh Putusan Pengadilan atau Undang-Undang atau karena pelanggaran yang menyebabkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu?</p> <p>- Contoh Kasus:</p> <p>Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dibuat secara tertulis dan dalam bahasa Indonesia. Pelanggaran hal tersebut maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.</p> <p>Dalam Perkara Nomor 29 PK/PDT. SUS/2010, yang mana Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat dalam bahasa Inggris, dan pekerja yang bersangkutan masih bekerja padahal masa waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah berakhir. Perselisihan tersebut terjadi saat perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak. Mahkamah Agung saat itu menghukum Perusahaan untuk membayar kompensasi</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>Pemutusan Hubungan Kerja sebagai pekerja tetap dengan membayarkan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dimaksud dalam Pasal 156 ayat (2) s/d (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.</p> <p>Putusan tersebut bertentangan dengan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.</p> <p>- Dari contoh kasus diatas dapat disimpulkan adanya kekosongan hukum yang menyebabkan ketidakpastian hukum yang dapat memicu timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial.</p>	
19.	<p>Pasal 43</p> <p>(1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.</p> <p>(2) Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan :</p> <p>a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;</p>	Kesesuaian Norma dengan muatan (D4)	Ketertiban dan Kepastian Hukum	Adanya ketentuan yang menjamin prosedur yang jelas dan efisien	<p>- Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA dan IMTA. Hal ini memberikan pemahaman bahwa RPTKA dan IMTA adalah untuk pemberi kerja. Praktik permasalahannya TKA tidak memiliki izin kerja, untuk itu TKA perlu diberikan IKTA yang diterbitkan berdasarkan IMTA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Dengan demikian pemberi kerja memiliki IMTA dan TKA yang dipekerjakan memiliki IKTA.</p>	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;</p> <p>c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan</p> <p>(3) penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.</p> <p>(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.</p> <p>(5) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.</p>				<p>- Direksi/Komisaris adalah pemberi kerja TKA. Direksi/komisaris yang tinggal di Indonesia wajib memiliki IMTA, kecuali Direksi/Komisaris yang bertempat tinggal di luar negeri, untuk mempermudah iklim investasi maka selayaknya tidak diwajibkan memiliki IMTA, cukup ITAP.</p>	
20.	<p>Pasal 45</p> <p>(1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib :</p> <p>a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga</p>	Efektivitas Implementasi (D5)			<p>Saat ini, TKA yang sifat pekerjaannya mendesak/darurat dan TKA yang bekerja sementara (kurang dari 6 bulan) tidak diwajibkan memiliki TKI pendamping.</p>	<p>DIUBAH</p> <p>Pasal 45 ayat (1) huruf a :Tetap</p> <p>Pasal 45 ayat (1) huruf b Diubah;</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>kerja asing yang dipekerjakan untuk alih tekNomorlogi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan</p> <p>b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.</p> <p>(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.</p>					berlaku untuk tenaga kerja asing minimum 6 bulan
21	<p>Pasal 46</p> <p>(1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.</p> <p>(2) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri</p>	Kesesuaian Norma dengan asas materi muatan (D4)	Kebangsaan	Adanya ketentuan yang mengatur tentang pembatasan keikutsertaan pihak asing	<p>- Terdapat kasus, TKA tidak menduduki jabatan terkait personalia walaupun demikian TKA tersebut ternyata terlibat/berperan serta dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan urusan personalia.</p> <p>- Saat ini telah ada Keputusan Menteri tentang jabatan yang tertutup dan terbuka bagi TKA. Namun demikian untuk</p>	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>Pasal 46 ayat (1). <i>“ tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu”.</i></p> <p>Jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi 40/2012 tentang jabatan tertentu yang dilarang diduduki Tenaga Kerja Asing.</p>				<p>jabatan yang belum diatur dalam keputusan Menteri tersebut maka diperlukan rekomendasi dari instansi terkait. Proses rekomendasi tersebut memperpanjang birokrasi dan memperpanjang waktu pelayanan penerbitan izin.</p> <p>- Terkait jabatan2 tertentu yang dilarang diduduki oleh TKA (Permen) akan terus berubah tergantung kebutuhan/permintaan masing masing instansi (diperbarui terus). K/L hrs menyatakan kpd Menteri Tenaga Kerja tentang jabatan-jabatan yang masih tertutup.</p>	
22.	<p>Pasal 47</p> <p>(1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.</p> <p>(2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan badan internasional, lembaga sosial, lembaga</p>	Efektivitas implementasi (D5)	Aspek standar operasional pelaksanaan	Ketersediaan SOP yang jelas, lengkap dan benar-benar diterapkan	<p>Pembayaran kompensasi dilakukan melalui dua jenis yaitu pembayaran DKP-TKA yang merupakan PNBPN yang berlaku pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan pembayaran retribusi daerah yang merupakan pendapatan daerah.</p> <p>Perda yang menetapkan besarnya retribusi belum sepenuhnya diatur oleh Pemda, sehingga dalam penerbitan perpanjangan</p>	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>keagamaan, dan jabatan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.</p> <p>(3) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri</p> <p>(4) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>				<p>IMTA beberapa daerah mengalami kesulitan dalam penarikan retribusinya.</p> <p>Pembayaran tidak masalah, yang masalah pemanfaatannya harus mengajukan dulu karena itu PNBPN. Dulu hanya dikenakan terhadap perusahaan yang selama 2 tahun gagal mentransfer knowledge, diperpanjang karena belum ada yang mampu maka disuruh membayar iuran 200 dollar.</p>	
23.	<p>Pasal 49</p> <p>Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur dengan Keputusan Presiden.</p>	Efektivitas implementasi (D5)	Aspek pengawasan	Adanya instrumen monitoring dan evaluasi	Pada praktiknya kegiatan ini belum dapat termonitor dengan baik.	TETAP
24.	<p>BAB IX</p> <p>HUBUNGAN KERJA</p> <p>(Pasal 50 – 66)</p> <p>Pasal 50</p> <p><i>Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.</i></p>	Penilaian Efektivitas Pelaksanaan PUU (D5)	Aspek Kekosongan hukum	Belum ada Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur	Bahwa didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja yang diakui hanya antara Pengusaha dan pekerja/buruh. Padahal ada perjanjian kerja yang terjadi antara badan-badan lainnya dengan pekerja/buruh, dimana badan-badan lainnya ini tidak termasuk dalam kategori pengusaha didalam Undang-	DIUBAH
						Pengertian Hubungan kerja sebaiknya tidak hanya antara pengusaha dan pekerja/buruh, tetapi lebih tepat

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>Undang Ketenagakerjaan. Contoh: universitas yang belum berbadan hukum melakukan perjanjian kerja dengan pekerja, maka perjanjian kerja mereka tidak diakui sebagai hubungan kerja oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga saat terjadi pemutusan hubungan kerja pekerja tidak mendapatkan hak-hak seperti yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan walaupun sudah bekerja lebih dari 3 tahun.</p>	<p>antara Pemberi Kerja dengan Pekerja/buruh, hal ini untuk mengakomodir PPK yang bekerja pada lembaga/ instansi pemerintahan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun, sehingga hak dan kewajibannya tidak terabaikan.</p> <p>(Masukan ini lebih kepada perlindungan Pekerja, bukan kepada pengusaha)</p> <p>Pasal 50 Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
						<p>pemberi kerja dan pekerja/buruh.</p> <p>Di pasal 1 angka 15 Disarankan definisi pengusaha menjadi pemberi kerja (tidak ganti semua definisi mengenai pengusaha)</p>
25.	<p>Pasal 56 “... (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas : a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu”</p> <p>Pasal 59 “... (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk</p>	Potensi Disharmonisasi Pengaturan	Kewajiban	Ada Pengaturan mengenai kewajiban yang tidak konsisten/ saling bertentangan antar pasal (dalam Peraturan Perundang-Undangan yang sama).	- Dalam Pasal 56 ayat (2) mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dilakukan berdasarkan: a. Jangka waktu , artinya jangka waktu sudah ditentukan di awal perjanjian. Misal: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan tukang batu dari 1 Januari 2017 – 31 Desember 2017. Atau b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu , artinya jangka waktu belum dapat ditentukan di awal karena selesainya pekerjaan ditentukan oleh keadaan dan situasi yang mempengaruhi pekerjaan tersebut. Misal: Musim Panen, Musim	DIUBAH Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan diubah agar sesuai dengan ruh Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan Catatan: di Pasal 59 ayat 7 perlu penegasan tidak berlaku bagi tenaga kerja asing dan pensiunan

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:</p> <p>a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.</p> <p>b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.</p> <p>c. Pekerjaan yang bersifat musiman.</p> <p>d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.</p> <p>(2) ...</p> <p>(3) ...</p> <p>(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun."</p>				<p>Tanam.</p> <p>- Namun aturan Pasal 59 ayat (1) tidak sesuai dengan Pasal 56 ayat (2) karena mensyaratkan keduanya.</p> <p>Pasal 59 ayat (1) dan (4) mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dilakukan paling lama 2 tahun + perpanjangan 1 tahun untuk pekerjaan:</p> <p>a. Sekali selesai/semntara</p> <p>b. Paling lama 3 tahun</p> <p>c. Musiman</p> <p>d. Produk baru</p> <p>Dari uraian di atas, terlihat bahwa Pasal 59 ayat (1) dan (4) mencampuradukan kedua jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2).</p> <p>- Jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan "Selesaiannya Pekerjaan" seperti musiman atau produk baru tidak dapat ditentukan di awal perjanjian "kapan pekerjaan tersebut akan selesai".</p> <p>Penentuan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Pasal 59 ayat (4) menyebabkan kerancuan terhadap jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	(5)				berdasarkan “selesainya jangka waktu”. Sehingga seolah-olah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya didasarkan pada “Jangka waktu”.	
26.	<p>Pasal 60</p> <p>(1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.</p> <p>(2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.</p>	Efektivitas Implementasi (D5)	Aspek operasional atau tidaknya PUU	Pengaturan dalam PUU masih belum dilaksanakan secara efektif	Demi perlindungan pekerja sedangkan magang sudah jelas diatur di pasal 22 dimana harus diikat dengan kontrak magang.	TETAP
27.	<p>Pasal 61 ayat (1)</p> <p>Mengenai lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial</p> <p>Lihat juga Pasal 103, 141 ayat (4) , 149 ayat (4), 151 ayat (1), 152, 155 ayat (2), 159, 160 ayat (6), 162 ayat (4), 169 ayat (1), 169 ayat (3), 170, 171.</p>	Efektivitas Implementasi PUU (D5)	Aspek relevansi dengan situasi saat ini	Keberadaan lembaga penyelesaian hubungan industrial dengan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan	<ul style="list-style-type: none"> - Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial disinggung dalam Pasal 61 ayat (1), 103, 141 ayat (4) , 149 ayat (4), 151 ayat (1), 152, 155 ayat (2), 159, 160 ayat (6), 162 ayat (4), 169 ayat (1), 169 ayat (3), 171. - Saat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diundangkan, yang dimaksud Lembaga Penyelesaian Hubungan 	DIUBAH Mengenai semua Pasal mengenai Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial. HARMONISASI dengan Undang-

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
			- Aspek Kekosongan Hukum	<p>Daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003</p> <p>- Belum ada pengaturan Dari Segi peraturan pelaksanaanya</p>	<p>Industrial adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (Lihat Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957).</p> <p>- Ada dualisme Lembaga Penyelesaian Peselisihan Perburuhan (Pasal 61 ayat (1)) mengatur “Perjanjian kerja berakhir apabila adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.”</p> <p>- Jika merujuk Pasal 124 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 kewenangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah yang diambil oleh Perselisihan Hubungan Industrial hanya sebagai Lembaga Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial (lihat 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).</p> <p>- Pada Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juga disebutkan wewenang Perselisihan Hubungan Industrial sebagai Penyelesaian terhadap:</p> <p>a. Perselisihan Hak</p>	Undang Nomor 2 Tahun 2004.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>b. Perselisihan Kepentingan</p> <p>c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja</p> <p>d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja</p> <p>Sedangkan wewenang Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah lainnya belum diambil alih oleh Perselisihan Hubungan Industrial, seperti:</p> <p>a. Penyelesaian masalah mogok pada Pasal 141 ayat (4).</p> <p>b. Penyelesaian masalah Lockout (Pasal 149 ayat (4)).</p> <p>c. Penetapan Pemutusan Hubungan Industrial (Pasal 151 ayat (3) – Lihat Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964.</p> <p>– Hal ini menyebabkan kekosongan hukum sehingga banyak Pasal-Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak lagi menjadi efektif. Contoh: Pasal 155 ayat (3) tentang skorsing yang merupakan penyimpangan dari Pasal 151 ayat (3). Karena sampai saat ini kewenangan tersebut tidak jelas, maka pengaturan skorsing menjadi tidak relevan.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
28.	Pasal 64-66 Undang-Undang Ketenagakerjaan	Ketepatan jenis PUU (D1)	Tindak Lanjut Putusan MK		<ul style="list-style-type: none"> - Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah lebih dari 22 kali di uji materiil di Mahkamah Konstitusi. Beberapa di antara putusan Mahkamah Konstitusi tersebut telah membatalkan beberapa pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan; dan sebagian lagi dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Oleh karena itu terdapat banyak kekosongan hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terutama mengenai <i>outsourcing</i>. Terlebih tidak semua putusan Mahkamah Konstitusi ditindaklanjuti oleh pemerintah. - Ruang lingkup Undang-Undang Ketenagakerjaan sangat luas dan terlalu kompleks. Dilihat dari segi substansi, 3 pasal aturan <i>outsourcing</i> pada Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah tidak layak untuk dipertahankan. Untuk itu, hampir tidak mungkin aturan <i>outsourcing</i> pada Undang-Undang Ketenagakerjaan direvisi dan ditambah dengan aturan-aturan baru. - Ketentuan tentang <i>Outsourcing</i> hanya 	<p style="text-align: center;">DIUBAH</p> <p>disesuaikan dengan putusan MK</p> <p>Catatan: instrument selanjutnya cukup diatur di bawah Undang-Undang</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>diatur dalam 3 Pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal-pasal tersebut berada dalam bab mengenai hubungan kerja. Pasal 64-66 Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki pondasi yang terlalu sempit yang memuat seluruh aturan <i>outsourcing</i> yang dibutuhkan.</p> <p>- <i>Transfer Of Undertaking Protection</i> yang diamanatkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 merupakan sebuah Norma baru dan memiliki materi muatan yang berbeda dengan ketentuan yang ada dalam Pasal 64 s/d 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, tidak bisa dikelompokkan dalam pasal-pasal tersebut. Pasal 64-66 diatur dalam bab tentang Hubungan Kerja di Undang-Undang Ketenagakerjaan, sedangkan <i>Transfer of Undertaking Protection</i> (TUPE) mengatur tentang Jaminan Kelangsungan Kerja. Merujuk pada Lampiran II Poin 69 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, yang pada pokoknya mengatur "<i>Pengelompokan materi muatan dalam</i></p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p><i>buku, bab, bagian, dan paragraph dilakukan atas dasar kesamaan materi". Oleh karena itu, aturan pelaksana mengenai <i>Transfer Of Undertaking Protection</i> harus diatur dalam bab atau aturan terpisah dan tersendiri (tidak dapat diastukan dalam bab hubungan kerja).</i></p> <p>- <i>Outsourcing</i> mengatur tentang hubungan antara ketiga pelakunya, yakni: <i>user, vendor,</i> dan pekerja. Dimana masing-masing pihak tersebut memiliki keterkaitan satu sama lainnya, termasuk hak dan kewajiban. Hubungan ini cukup sulit sehingga memerlukan pengaturan yang rinci dan jelas dengan disertai adanya aturan mengenai sanksi demi tercapainya kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak. Oleh karena itu, dibutuhkan undang-undang tersendiri tentang <i>outsourcing</i> untuk menghindari aturan yang tumpang tindih. Dengan dikeluarkannya undang-undang baru mengenai <i>outsourcing</i> diharapkan dapat merubah paradigma dan pola pikir masyarakat mengenai sistem <i>outsourcing</i>.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
29.	<p>Pasal 65</p> <p>(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.</p> <p>(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:</p> <p>a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;</p> <p>b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;</p> <p>c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan</p> <p>d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.</p> <p>(3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.</p> <p>(4) Perlindungan kerja dan syarat-</p>	Ketepatan jenis PUU (D1)	Tindak lanjut Putusan MK		<p>- Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;</p> <p>- Frasa "demi hukum" pada Ayat (8) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan Nomorta pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat.</p> <p>Dengan ditetapkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 terdapat perbedaan ketentuan antara perjanjian kerja waktu tertentu dalam konteks penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (outsourcing) dengan perjanjian kerja waktu</p>	DIUBAH disesuaikan dengan putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.</p> <p>(5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.</p> <p>(6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipkerjakannya.</p> <p>(7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja</p>				<p>tertentu melalui rekrutmen langsung oleh pengusaha. Perjanjian kerja waktu tertentu dalam konteks outsourcing dapat dilakukan secara terus menerus, sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu melalui rekrutmen langsung oleh perusahaan tidak dapat dilakukan secara terus menerus. Adanya dualisme ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini berpotensi menimbulkan diskriminasi antar pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu di satu perusahaan.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.</p> <p>(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.</p> <p>(9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).</p>					
30.	<p>Pasal 66</p> <p>(1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh</p>	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Tindak lanjut Putusan MK		- Pasal 66 ayat (2) huruf b tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan	DIUBAH Disesuaikan dengan putusan MK

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.</p> <p>(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :</p> <p>a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;</p> <p>b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu</p>				<p>adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.</p> <p>- Frasa “demi hukum” pada Ayat (4) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat , sepanjang tidak dimaknai “ pekerja atau buruh dapat meminta pengesahan nota , pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada pengadilan negeri setempat dengan syarat .</p> <p>- Dalam implementasi terdapat permasalahan yang menimbulkan potensi tumpang tindih terkait ketentuan dalam Pasal 66 ayat (1), yaitu :</p> <p>(1) Pekerjaan yang boleh di-PPJP-kan berdasarkan Pasal 66 ayat (1) adalah pekerjaan pendukung. Ternyata diatur berbeda oleh: Pasal 17 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi 19/2012 → dibatasi 5 jenis pekerjaan - Pasal 4 ayat (2) Peraturan Otoritas Jasa</p>	No.27/2011

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;</p> <p>c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan</p> <p>d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.</p> <p>(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki</p>				<p>Keuangan No. 9/POJK.03/2016</p> <p>- Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral 28/2008 → 16 jenis pekerjaan</p> <p>(2) Peraturan Menteri atau setingkat mengikat sepanjang berdasarkan kewenangan atributif dan delegatif</p> <p>(3) Pasal 66 ayat (1) tidak memberikan kewenangan delegasi untuk dilaksanakan oleh peraturan lain.</p> <p>(4) Peraturan sebagaimana dalam angka 1 menimbulkan norma baru yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan di atasnya.</p> <p>Peraturan sebagaimana dalam angka 1 diluar pengaturan mengenai struktur organisasi, standar kerja, dan metode kerja</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.</p> <p>(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.</p> <p>Pasal 66 ayat (1) <i>“Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”</i> Penjelasan <i>“Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau</i></p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p> <p>Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (core business) suatu perusahaan.</p> <p>Kegiatan tersebut antara lain: 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, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.”</p>					
31.	BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN	Penilaian Kesesuaian	Adanya Ketentuan yang	Hak Asasi Manusia dan kebebasan	Ketentuan pada Pasal 67 dan 68 sudah sesuai dengan Pasal 41 ayat (2) Undang-	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>KESEJAHTERAAN (Pasal 67 – 75)</p> <p>Paragraf 1 Penyandang Cacat Pasal 67</p> <p>(1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.</p> <p>(2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>Paragraf 2 Anak Pasal 68</p> <p>Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.</p>	Norma (D4)	menjamin Perlindungan Hak Asasi Manusia /tidak ditemukannya ketentuan yang dapat menghambat perlindungan Hak Asasi Manusia.	manusia berdasarkan Undang-Undang 39/1999, yaitu Perlakuan Khusus bagi Penyandang Disabilitas	Undang Hak Asasi Manusia 39/1999 yang mengatur “ <i>Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.</i> ”.	
32.	Pasal 69-70	Kejelasan Rumusan (D3)	Penggunaan bahasa, istilah, kata	- Tidak konsisten antar ketentuan; - Adanya ketentuan yang dapat	- Pasal 1 angka 26 mengatur “ <i>Anak adalah setiap orang yang berumur 18 Tahun</i> ”. - Pasal 68 dan 69 mengatur: a. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak. b. Akan tetapi dikecualikan untuk anak	TETAP Pekerja anak umur 13-15 adalah hasil ratifikasi kovensi ILO Nomor 138 Pasal 3 Yang telah

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
				menghambat perlindungan Hak Asasi Manusia	<p>13-15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan.</p> <p>- Aturan tersebut sangat membingungkan dan menimbulkan banyak pertanyaan:</p> <p>a. Apakah dimaksud dengan pekerjaan ringan?</p> <p>b. Bagaimanakan dengan anak berumur 16-18 tahun? apakah tidak dilindungi Pasal 69?</p> <p>c. Jika pekerjaan ringan diperuntukan untuk anak berumur 13-15 tahun. Pekerjaan apa yang diperuntukan untuk anak berumur 16-18 tahun?</p> <p>- Dihubungkan dengan Pasal 70 akan menimbulkan pertanyaan: Jika Pasal 70 merujuk pada <i>“melakukan pekerjaan di tempat kerja”</i>, maka pekerjaan ringan apa yang dimaksud dalam Pasal 69? Apakah pekerjaan yang dilakukan di rumah? Di sisi lain Pasal 73 mengatur <i>“anak dianggap bekerja bila berada di tempat kerja”</i></p>	diratifikasi oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999
33.	Pasal 71 - 75	Kesesuaian Norma (D4)	Adanya Ketentuan yang menjamin Perlindungan	Hak Asasi Manusia dan kebebasan manusia berdasarkan	Ketentuan pada Pasal 71 dan 75 sudah sesuai dengan Pasal 41 ayat (2) Undang-Undang Hak Asasi Manusia Nomor 39 Tahun 1999 yang mengatur <i>“Setiap</i>	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
			Hak Asasi Manusia /tidak ditemukannya ketentuan yang dapat menghambat perlindungan Hak Asasi Manusia.	Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, yaitu Perlakuan Khusus bagi Penyandang Disabilitas	<i>penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.”.</i>	
34.	Pasal 78 ayat (1) “pengusaha...harus memenuhi syarat : a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;dan b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.	Efektivitas Pelaksanaan PUU (D5)	Aspek Relevansi dengan situasi saat ini	Pengaturan dalam Undang-Undang sudah mulai tidak relevan untuk diberlakukan secara efektif	Ketentuan tentang waktu kerja lembur tetap perlu diatur karena terkait dengan hak upah lembur bagi pekerja. Ketentuan Pasal 78 ayat (1) huruf b yang memberikan batasan waktu kerja lembur hanya 3 jam dalam sehari sebaiknya diubah dengan membolehkan waktu kerja lembur lebih dari 3 jam asal disepakati dengan pekerja.	DIUBAH
35.	Pasal 79 ayat (2) huruf d Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama	Efektivitas Pelaksanaan PUU (D5)	Aspek operasional atau tidaknya Peraturan Perundang-Undangan	Pengaturan dalam Peraturan Perundang-Undangan masih belum dilaksanakan secara efektif	Keputusan Nomor 51 Tahun 2004: siapa yang pernah memberikan istirahat panjang, menjadi wajib memberikan istirahat panjang, bagi perusahaan yang belum pernah memberikan istirahat panjang tidak wajib. Kriteria perusahaan lebih diperjelas dalam Keputusan Menteri Nomor 51 Tahun 2004.	TETAP Perlu penegasan kriteria perusahaan dalam Keputusan Menteri dengan demikian Keputusan Mneteri Nomor 51 Tahun 2004 harus

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.					diubah.
36.	<p>Pasal 81</p> <p>(1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.</p> <p>(2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>	Efektivitas Pelaksanaan PUU(D5)	Aspek relevansi dengan situasi saat ini	Pengaturan dalam Rancangan Undang-Undang masih relevan untuk diberlakukan secara efisien	Pada saat ini dengan kemajuan teknologi dan perkembangan jaman serta tingginya tingkat nutrisi, timbulnya rasa sakit ketika haid dapat dihindari dengan meminum obat anti nyeri khusus untuk masa haid. Aturan ini juga menjadi salah satu faktor penghambat bagi wanita untuk meningkatkan karirnya karena pengusaha akan mempertimbangkan bahwa pihaknya akan kehilangan jam kerja minimum 8 jam x 2 hari x 12 bulan = 192 jam atau 24 hari dalam setahun. Pasal ini juga menghambat pengusaha dalam mengembangkan usahanya. Pemberitahuan sakit haid dengan surat keterangan dokter.	DICABUT
37.	<p>Pasal 86 ayat (1)</p> <p><i>“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:</i></p> <p><i>a. Keselamatan dan kesehatan kerja</i></p>	Potensi Disharmonisasi Pengaturan (D2)	- Kewajiban - Kewenangan	- Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada	- Mengenai Jaminan Kesehatan Kerja dan Kematian diatur oleh Pasal 86 ayat (1), yang mana bagi Pegawai Negeri Sipil diatur secara khusus dalam Peraturan	TETAP Pasal 86 ayat (1) TETAP namun harus

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>b. Moral dan kesusilaan</p> <p>c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”</p>			<p>2 (dua) atau lebih Peraturan Perundang-Undangan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda.</p> <p>- Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih Peraturan Perundang-Undangan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda.</p>	<p>Presiden Nomor 109 Tahun 2013 dan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015.</p> <p>Peraturan presiden Nomor 109 Tahun 2013 mengatur:</p> <p>a. Pegawai Negeri Sipil wajib disertakan dalam Program kecelakaan kerja, Jaminan Hari Tua, pensiun, dan kematian (Pasal 5 ayat (2).)</p> <p>b. Program dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Pasal; 2 ayat (4)).</p> <p>c. Pekerja pada penyelenggara negara meliputi: (Pasal 5 ayat (1))</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calon pegawai negeri sipil. - Pegawai negeri sipil. - Anggota TNI. - Anggota POLRI. - Pejabat negara. - Pegawai pemerintah Non pegawai negeri. - Prajurit siswa TNI. - Peserta didik polri. <p>d. Ditanggung oleh pengusaha dan pekerja (Pasal 38 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004).</p>	<p>dilakukan SINKRONISASI aturan terhadap Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 dan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015.</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<ul style="list-style-type: none"> - Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 mengatur: <ul style="list-style-type: none"> a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) sifatnya wajib bagi Pegawai Negeri Sipil. b. Kepesertaan dimulai sejak pengangkatan dan gaji dibayar. c. Dikelola oleh PT. Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri. - Ada dua Insitusi yang mengelola Dana Jaminan Kematian dan Kesehatan kerja yang diatur oleh 2 Undang-Undang yang berbeda. 	
38.	Pasal 86 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Kesesuaian Norma (D4)	Ketertiban dan kepastian hukum	Adanya ketentuan yang jelas mengenai koordinasi	Pasal 86 ayat (3) tidak perlu dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tidak mengatur jaminan sosial, tapi lebih kepada sistem manajemen keselamatan kerja.	TETAP
39.	Pasal 88 dan 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan	Potensi Disharmonisasi Pengaturan (D2)	Perlindungan	- Mengenai Penentuan Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota	Mengenai Penentuan Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota: <ul style="list-style-type: none"> - Pasal 88 dan 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur: <ul style="list-style-type: none"> a. Upah minimum terdiri atas upah 	DIUBAH Dengan catatan formula UMP tidak konsisten dengan pasal 88 ayat 4 dan

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
				<p>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih Peraturan Perundang-Undangan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan perlindungan yang berbeda. 	<p>minimum provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum sektoral provinsi atau kabupaten/kota.</p> <ul style="list-style-type: none"> b. Dewan Pengupahan memberikan rekomendasi atas upah minimum (Pasal. 89 ayat (3)). c. Upah minimum ditentukan berdasarkan survey Kebutuhan Hidup Layak (Pasal 89 ayat (2)) d. Kebutuhan hidup layak meliputi penghasilan cukup untuk memenuhi kehidupan hidup pekerja dan keluarga untuk makan, minum, sandang, rumah, pendidikan, kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua (Penjelasan Pasal 88 ayat (1)). <ul style="list-style-type: none"> - Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengatur: Upah minimum provinsi dan kabupaten/kota ditentukan berdasarkan presentasi kenaikan Inflasi dan Pendapatan Domestik Bruto (Pasal 44 ayat (2) jo. 45 ayat (2) dan 47 ayat (1)). - Terdapat tumpang tindih aturan mengenai penentuan upah minimum. Pendapatan Domestik Bruto dan inflasi 	<p>89 ayat 3 <i>(formula UMP : Produktivitas tidak ada, malah adanya inflasi)</i></p> <p>Mengenai Penentuan Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota: Pasal 89 Tetap, namun harus dilakukan SINKRONISASI aturan terhadap Pasal 88-89 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78/2015.</p> <p>Mengenai Penentuan Upah</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>sifatnya nasional, sedangkan kebutuhan hidup sifatnya regional.</p> <p>- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tidak konsisten, sebab di satu sisi berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak yang terdiri dari beberapa komponen (Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Di sisi lain sudah ditentukan secara baku penentuan upah minimum berdasarkan formula Pendapatan Domestik Bruto dan inflasi (Pasal 44 ayat (2) jo. Penjelasan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015).</p> <p>Mengenai Penentuan Upah minimum Sektoral Provinsi dan Kabupaten/Kota:</p> <p>- Terdapat dualisme penentuan Upah Minimum yaitu berdasarkan wilayah dan berdasarkan sektor pekerjaan. Walaupun penentuan upah minimum sektoral tidak wajib, namun pelaksanaan sangat sulit dilaksanakan. Sebab penentuan upah minimum regional dan sektoral sama-sama menggunakan penghitungan Kebutuhan Hidup Layak. Sedangkan</p>	<p>Minimum Sektoral Provinsi dan Kabupaten/Kota: Pasal 89 ayat (1) huruf b dihapus.</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					Kebutuhan Hidup Layak tidak berpengaruh terhadap sektor pekerjaan.	
40.	<p>Pasal 89</p> <p>(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :</p> <p>a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;</p> <p>b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.</p> <p>(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.</p> <p>(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.</p> <p>(4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur</p>	Kejelasan rumusan (D3)	Penggunaan bahasa, kata	Tidak menimbulkan ambiguitas / multitafsir	Norma ini multi tafsir, seolah-olah upah minimum boleh upah minimum provinsi saja atau upah minimum kabupaten saja. Yang dikehendaki adalah upah minimum wajib terlebih dahulu ditetapkan, apabila ada kabupaten/kota yang mampu untuk menetapkan upah minimum lebih tinggi dari provinsi maka boleh menetapkan upah minimum kabupaten/kota.	<p>DIUBAH</p> <p>krn ada daerah yang menetapkan UMK tanpa adanya UMP</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	dengan Keputusan Menteri.					
41.	<p>Pasal 90</p> <p>(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.</p> <p>(2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.</p> <p>(3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Tindak lanjut Putusan MK		<p>Penjelasan Pasal 90 ayat (2) sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.</p> <p>Bahwa Pasal 90 ayat (2) dan Penjelasan Pasal 90 ayat (2) sudah pernah diajukan ke Mahkamah Konstitusi untuk dilakukan uji materi dengan Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015 dan MK menyatakan bahwa penjelasan Pasal 90 ayat (2) sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.</p>	<p>DIUBAH</p> <p>Disesuaikan dengan putusan MK Nomor 72/2015</p>
42.	<p>Pasal 93 ayat (2)</p> <p>Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:</p> <p>a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;</p> <p>b. Pekerja/buruh perempuan yang</p>	Kesesuaian Norma (D4)	Keadilan	- Adanya ketentuan yang mengatur peluang yang sama bagi setiap warga negara untuk mendapatkan	<p>Pasal ini merupakan fungsi sosial dari perusahaan kepada pekerja dan bela negara</p>	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;</p> <p>c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;</p> <p>d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;</p> <p>e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;</p> <p>f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun</p>			<p>akses pemanfaatan sumber daya</p> <p>- Pasal-pasal tersebut tidak sesuai dengan asas dan prinsip keadilan</p>		

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;</p> <p>g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;</p> <p>h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan;</p> <p>i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.</p>					
43.	<p>Pasal 93 ayat (4) dan (5)</p> <p>(4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:</p> <p>a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;</p> <p>b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;</p> <p>c. Mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;</p> <p>d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;</p>	Kesesuaian Norma(D4)	Keadilan	Adanya ketentuan yang mengatur peluang yang sama bagi setiap warga negara untuk mendapatkan akses pemanfaatan sumber daya	Pasal ini merupakan fungsi sosial dari perusahaan kepada pekerja dan bela negara	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>e. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;</p> <p>f. Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan</p> <p>g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.</p> <p>(5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.</p>					
44.	<p>Pasal 95</p> <p>(1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.</p> <p>(2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan</p>	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Tindak lanjut Putusan MK		Bahwa Pasal 95 ayat (4) sudah pernah diuji Materil ke Mahkamah Konstitusi dengan Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 dan menyatakan bahwa Pasal 95 Ayat (4) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur	DIUBAH

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.</p> <p>(3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.</p> <p>(4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.</p>				termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis.	
45.	<p>Pasal 96</p> <p>Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.</p>	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Tindak lanjut Putusan MK		Pasal 96 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat	DICABUT
46.	<p>Pasal 99</p> <p>(1) Setiap pekerja/buruh dan</p>	Efektivitas Pelaksanaan	Kekosongan pengaturan	Belum cukup mengatur	Dengan pengertian ini belum termasuk pekerja mandiri atau pekerja bukan	DIUBAH

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.</p> <p>(2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	PUU (D5)			<p>penerima upah yang juga perlu mendapatkan perlindungan pada saat melaksanakan pekerjaannya padahal dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional pengertian Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran. Dengan pengertian ini, kepesertaan jaminan sosial mencakup pekerja penerima upah dan Pekerja bukan penerima upah seperti pekerja mandiri, magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana yang dalam proses asimilasi.</p>	
47.	<p>Pasal 100</p> <p>a. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.</p> <p>b. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memerhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran</p>	<p>Efektivitas Pelaksanaan</p> <p>PUU (D5).</p>	Aspek relevansi dengan situasi saat ini	Pengaturan dalam Peraturan Perundang-Undangan sudah tidak relevan untuk diberlakukan secara efisien	<p>Ketentuan tentang fasilitas tidak perlu diatur dalam aturan setingkat Undang-Undang, terlebih jika aturan tentang fasilitas kesejahteraan ini merupakan kewajiban perusahaan. Karena hal tersebut menjadi beban bagi perusahaan, khususnya perusahaan <i>Small Medium Enterprise</i> (SME).</p> <p>Aturan ini cukup diatur oleh Peraturan Pemerintah dan Perjanjian Kerja Bersama nya masing-masing, agar perusahaan lebih</p>	DICABUT

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	kemampuan perusahaan. c. Ketentuan mengenai jenis dan criteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.				terdorong untuk maju dan menciptakan <i>Good Corporate Governance</i> dan <i>Corporate Sosial Responsibility</i> nya dengan lebih baik.	
48.	Pasal 119 “Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50%”	Disharmoni pengaturan (D2)	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 atau lebih Peraturan Perundang-Undangan setingkat, tetapi memberikan kewenangan berbeda	1. Pasal 119 persyaratan jumlah anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh lebih dari 50% 2. Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2009 tentang Kawasan Ekonomi Khusus: “Pada perusahaan yang telah terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibuat perjanjian kerja bersama (PKB) antara serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha 3. Kesulitan bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang hanya ada satu di perusahaan dan jumlah anggotanya kurang dari 50% dari total karyawan yang ada.	DIUBAH Merevisi Pasal 119 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sesuai dengan Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang Kawasan Ekonomi Khusus.
49.	Pasal 120 (1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat	Ketepatan jenis PUU (D1)	Tindak lanjut Putusan MK		1. Bahwa Pasal 120 sudah pernah di Judicial Review ke Mahkamah Konstitusi dan Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat	DIUBAH Dicabut : Pasal 120 ayat (1)

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.</p> <p>(2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.</p> <p>(3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan</p>				<p>(2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;</p> <p>2. Menyatakan Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) konstitusional bersyarat (<i>conditionally constitutional</i>) sepanjang:</p> <p>I. <i>frasa, "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka..."</i>, tidak dihapuskan, dan</p> <p>II. <i>ketentuan tersebut tidak dimaknai, "dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan</i></p>	<p>dan (2)) sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/Peraturan-Perundang-Undangan-VIII/2009.</p> <p>Diubah : Pasal 120 ayat (3)</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.				<i>perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan”;</i>	
50.	Pasal 137 Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.	Efektivitas pelaksanaan PUU (D5)	Aspek Standar Operasional Pelaksana	Ketersediaan SOP yang jelas, lengkap dan benar-benar diterapkan	Kurangnya pengaturan tentang kepastian waktu pemberitahuan untuk mogok kerja dan berapa lama melakukan mogok kerja. Kalimat sebagai akibat gagalnya perundingan secara faktualnya sering dipergunakan oleh Serikat Pekerja sebagai tameng untuk melakukan mogok padahal substansinya sama sekali tidak terkait dengan pelanggaran yang dilakukan oleh Perusahaan	DIUBAH
51.	Pasal 145 <i>“Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak Normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan</i>	Potensi Disharmonisasi Pengaturan (D2)	Kewajiban	Ada Pengaturan mengenai kewajiban yang tidak konsisten/saling bertentangan antar pasal (dalam	-Terdapat fakta bahwa Mogok merupakan suatu celah bagi pekerja “nakal” untuk mendapat upah tanpa bekerja. Ketentuan ini berbanding terbalik dengan prinsip <i>No work No pay</i> , sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (1). -Jika dibandingkan dengan hak pengusaha	DIUBAH. Pasal 145 dengan menyatakan upah tidak dibayar namun pekerja tidak boleh diberikan sanksi

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	upah”			Peraturan Perundang-Undangan yang sama)	melakukan “Lock Out” (Pasal 146), pengusaha menanggung setiap risiko, kerugian dan kosekuensi terhadap tindakan tersebut. Maka sudah seharusnya pekerja tidak mendapatkan upah terhadap mogok (sah maupun tidak sah) yang dilakukannya. Karena mogok bukan merupakan solusi satu-satunya dalam memperjuangkan hak Normatif pekerja. -Mogok sah tetap diperbolehkan dan pengusaha dilarang untuk memberikan surat peringatan kepada pekerja yang berpartisipasi dalam mogok kerja. Namun ketentuan ini harus selaras dan harmonis dengan Pasal 93, sehingga sebaiknya mogok ditetapkan sebagai izin tidak dibayar. Adapun Mogok tidak sah berlaku ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 232 Tahun 2003 tentang akibat hukum mogok kerja yang tidak sah.	surat peringatan jika mogok dilakukan dengan sah.
52.	BAB XII Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 151-164) Pasal 151 (3)..” dalam hal...pengusaha hanya	Kesesuaian Norma (D4)	Ketertiban dan kepastian hukum	-Adanya ketentuan yang jelas mengenai penyelesaian konflik.	Agar selama pengakhiran hubungan kerja dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan/ memperoleh kekuatan hukum tetap dalam waktu yang singkat.	DI UBAH

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<i>dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial” .</i>			<ul style="list-style-type: none"> - Adanya ketentuan yang jelas mengenai pihak yang melakukan pengawasan dan penegakan hukum. - Adanya ketentuan yang menjamin prosedur yang jelas dan efisien. 	Analisa terkait hal ini telah dianalisa juga pada Pasal 61 diatas.	
53	<p>Pasal 153 (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :</p> <p>a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;</p> <p>b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan</p>	Ketepatan jenis PUU (D1)	Akibat putusan MK		Diuji materi dengan putusan MK Nomor 13/PUU/XV/2017 menyatakan mengabulkan permohonan para pemohon sepenuhnya .	<p>DIUBAH</p> <p>Disesuaikan dengan putusan MK Pasal 153 ayat (1) huruf f di cabut</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d. pekerja/buruh menikah; e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;</p> <p>f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;</p> <p>g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>h. pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;</p> <p>j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan</p>					
54.	<p>Pasal 155</p> <p>(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.</p> <p>(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.</p>	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Tindak lanjut Putusan MK		Pasal di 155 ayat (2) sepanjang frasa “belum ditetapkan” adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat	DIUBAH

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.					
55.	<p>Pasal 156 ayat (2) <i>"Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:..."</i></p> <p>Pasal 156 ayat (3) <i>"Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:..."</i></p>	Kesesuaian Norma (D4)	Ketertiban dan kepastian hukum	Adanya ketentuan yang jelas mengenai koordinasi	<p>- Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai definisi Pesangon dan Uang Pesangon Masa Kerja. Namun, jika merujuk pada Peraturan Menteri Nomor KEP-78/MEN/2001:</p> <p>a. Uang Pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja.</p> <p>b. Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.</p> <p>Dari pengertian di atas, terlihat bahwa pesangon dan Uang Pesangon Masa Kerja mempunyai fungsi yang berbeda.</p>	<p>DIUBAH</p> <p>- Mengenai Pasal 156 ayat (2) : diubah Kata <i>"paling sedikit"</i> direvisi menjadi <i>"paling banyak"</i>.</p> <p>- Mengenai Pasal 156 ayat (3): dicabut</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<ul style="list-style-type: none"> - Ketiadaan definisi antara Pesangon dan Uang Pesangon Masa Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebabkan kaburnya fungsi kedua pembayaran tersebut. - Nampaknya Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak konsistendalam menerapkan Pesangon dan Uang Pesangon Masa Kerja, sehingga tidak ada perbedaan penerapan antara Pesangon dan Uang Pesangon Masa Kerja dalam Pasal 158 s/d 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Terkesan Uang Pesangon Masa Kerja merupakan tambahan dari Pesangon. Contoh: Pada Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 162 ayat (1), pekerja tidak mendapatkan Pesangon dan Uang Pesangon Masa Kerja. Maka terlihat Pesangon dan Uang Pesangon Masa Kerja mempunyai fungsi yang sama yaitu sebagai uang pembayaran akibat pemutusan hubungan kerja. - Keberadaan Uang Pesangon Masa Kerja menimbulkan diskriminasi antara pekerja yang telah bekerja lama dan pekerja baru. 	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					- Kata “Paling Sedikit” dalam besaran pesangon pada Pasal 156 ayat (2) tidak memberikan kepastian hukum bagi pengusaha.	
56.	<p>Pasal 158</p> <p>(1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :</p> <p>a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;</p> <p>b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;</p> <p>c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;</p> <p>d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;</p>	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Tindak lanjut Putusan MK		<p>Pasal 158 dan Pasal 159 telah dibatalkan oleh MK Nomor 012/PUU-I/2003</p> <p>- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/Peraturan Perundang-Undangan-I/2003 ditindaklanjuti oleh SE -13/MEN-SJ-HK/I/2015, mengatur:</p> <p>a. Pengusaha hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat setelah ada putusan hakim pidana yang telah Buruh Harian Tetap.</p> <p>b. Apabila pekerja ditahan maka berlaku Pasal 160 Undang-Undang 13/2003.</p> <p>c. Jika terdapat “alasan mendesak” hubungan kerja tidak mungkin dilanjutkan ditempuh dengan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.</p> <p>- Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi masih menimbulkan masalah:</p> <p>a. Memunculkan ketidakpastian hukum dan perbedaan pendapat, yakni</p>	<p>DICABUT</p> <p>Agar DIATUR KEMBALI dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru, aturan:</p> <p>- Pasal 158</p> <p>- Pasal 159</p> <p>- Pasal 160 ayat (1) <i>“Bukan atas pengaduan pengusaha..”</i></p> <p>- Pasal 170 <i>“...kecuali Pasal 158 ayat (1)”</i></p> <p>- Pasal 171 <i>“... Pasal 158 ayat (1)”</i></p> <p>- Pasal 186 <i>“... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat</i></p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;</p> <p>f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;</p> <p>g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;</p> <p>h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;</p> <p>i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau</p> <p>j. melakukan perbuatan lainnya di</p>				<p>Pendapat dimana:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mediator tidak dapat memberikan anjuran sebelum ada Putusan Pidana Buruh Harian Tetap. - Perselisihan Hubungan Industrial tidak dapat memeriksa tanpa ada putusan Pidana Buruh Harian Tetap. <p>b. Kekhawatiran Pengusaha yang mana pekerja yang melakukan pekerjaan berat masih mengulangi kesalahannya, terutama kesalahan yang melibatkan keselamatan jiwa pekerja lainnya. Contoh: Memanipulasi aliran listrik pada mesin pabrik otomatis.</p> <p>c. Tidak ada penjelasan lebih lanjut mengenai “alasan mendesak”.</p> <p>- Pada pelaksanaannya, aturan ini juga tidak efektif sebab Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 yang Poin B Angka 2 huruf mengatur: <i>“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat ex Pasal 158 Undang-Undang 13/2003 (Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi</i></p>	(1)”

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.</p> <p>(2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut :</p> <p>a. pekerja/buruh tertangkap tangan;</p> <p>b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau</p> <p>c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.</p> <p>(3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).</p>				<p><i>Nomor 012/Peraturan Perundang-Undangan-I/2003), maka Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana Buruh Harian Tetap.”</i></p> <p>- Karena itu Putusan 012/Peraturan Perundang-Undangan-I/2003 tidak dapat dilaksanakan secara efektif dalam implementasinya.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>(4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>Pasal 158 Undang-Undang 13/2003 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/Peraturan Perundang-Undangan-1/2003</p> <p>Lihat juga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pasal 159 - Pasal 160 ayat (1) "<i>Bukan atas pengaduan pengusaha..</i>" - Pasal 170 "<i>...kecuali Pasal 158 ayat (1)</i>" - Pasal 171 "<i>... Pasal 158 ayat (1)</i>" 					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	- Pasal 186 "... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)"					
57.	<p>Pasal 160</p> <p>(1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :</p> <p>a. untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;</p> <p>b. untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;</p> <p>c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;</p> <p>d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari</p>	Kesesuaian Norma dengan asas materi muatan (D4)	Tindak lanjut Putusan MK Keseimbangan, keserasian, dan keselarasan	Adanya ketentuan yang memberikan pembatasan pada kepentingan individu atau korporasi	Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "bukan atas pengaduan pengusaha" bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Pasal ini direkomendasikan untuk dihapus karena penahanan kepada pekerja tersebut merupakan urusan pribadi pekerja diluar pekerjaan.	DIUBAH

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>upah.</p> <p>(2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin ter-hitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.</p> <p>(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).</p> <p>(4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.</p> <p>(5) Dalam hal pengadilan</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/ buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.</p> <p>(6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p> <p>(7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	Pasal 160 ayat (1) “dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib..pengusaha wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh...”					
58.	Pasal 161 s/d Pasal 162 ayat (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).	Kesesuaian Norma dengan asas materi muatan (D4)	- Keadilan - Kemanusiaan	- Adanya ketentuan yang mengatur peluang yang sama bagi setiap warga negara untuk mendapatkan akses pemanfaatan sumber daya/Tidak ditemukannya ketentuan yang menyebabkan tidak terjaminnya peluang yang sama bagi setiap warga negara untuk	Adanya perbedaan dan ketidakadilan dalam memberikan uang kompensasi antara berakhirnya hubungan kerja yang disebabkan Pelanggaran (Pasal 161) dan yang mengundurkan diri (Pasal 162) . Dimana Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Pasal 161 akan mendapatkan kompensasi lebih besar dari pada mereka yang mengundurkan diri. Hal ini menimbulkan ketidakadilan dan dapat mempengaruhi disiplin pekerja.	DIUBAH Besaran kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sebaiknya dibicarakan secara bipartite dan dituangkan didalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, untuk lebih menciptakan keadilan dan penegakan disiplin kerja.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
				<p>mendapatkan akses pemanfaatan sumber daya.</p> <p>- Adanya ketentuan yang dapat menghambat pemajuan Hak Asasi Manusia</p>		
59.	<p>Pasal 163 ayat (1). <i>" pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja atau buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar.."</i></p>	<p>Penilaian kejelasan rumusan (D3)</p>	<p>Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan.</p>	<p>Tidak merujuk kembali ketentuan di Peraturan Perundang-Undangan lain.</p>	<p>Terkait perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan mempunyai pengertian dan akibat hukum yang berbeda, khususnya terkait perubahan status perseroan dan perubahan kepemilikan perusahaan (akuisisi) hal tersebut tidak mengakibatkan status perseroan berakhir atau menjadi badan hukum yang baru.</p> <p>Mengenai perubahan status dan perubahan kepemilikan agar dicabut karena :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada kaitannya dengan hak-hak pekerja dan hubungan kerja,yang mana masih tetap sama. 2. Dalam hal terjadi penggabungan (<i>merger</i>) perseroan yang menerima 	<p>DICABUT</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>penggabungan tidak berakhir secara hukum, namun masih tetap ada dan hubungan kerja perseroan yang menerima penggabungan dengan pekerjanya masih ada dan tidak berubah. Apabila pekerja tidak ingin melanjutkan hubungan kerjanya, maka pekerja dapat dianggap mengundurkan diri, sehingga tidak berhak mendapat uang pesangon dan penghargaan masa kerja.</p> <p>3. Bagi perseroan yang menggabungkan diri yang mana pemegang saham mayoritasnya atau pengendalinya adalah perseroan yang menerima penggabungan(perusahaan afiliasi) dan pekerja bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, maka pekerja tidak berhak mendapat uang pesangon.</p>	
60.	<p>Pasal 164 (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus</p>	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Tindak lanjut Putusan MK		<p>Pasal 164 (3) Bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor</p>	DIUBAH

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.</p> <p>(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan</p>				<p>13 Tahun 2003 tidak sejalan dengan alasan dilakukannya efisiensi itu sendiri, yang pada umumnya karena terdapat ketidakcukupan finansial perusahaan. Pengaturan tersebut dianggap justru menghambat proses efisiensi dan berpotensi terjadi pelanggaran oleh pengusaha karena ketidakmampuannya membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja tersebut</p> <p>Pasal 164 sudah pernah di Judicial Review dengan Nomor Putusan Nomor 19/Peraturan Perundang-Undangan-IX/2011 dimana amar putusannya berbunyi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”; 2. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada frasa 	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).				<p><i>“perusahaan tutup”</i> tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai <i>“perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”</i>.</p> <p>Oleh karena itu, bahwa <i>“perusahaan tutup”</i> harus dimaknai <i>“perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”</i>.</p>	
61.	<p>Pasal 167</p> <p>(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p>	Efektivitas Pelaksanaan PUU (D5)	Aspek rasio beban dan manfaat	Perhitungan manfaat harus lebih besar daripada beban/biaya	<ul style="list-style-type: none"> - Manfaat pensiun yang dapat diperhitungkan dengan pesangon adalah sesuai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, yang bersifat sukarela, sehingga kerelaan pengusaha diperhitungkan untuk membayar uang pesangon. - Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS telah mengatur Program Jaminan Pensiun bersifat wajib - Pekerja yang berhenti bekerja karena usia pensiun maupun karena PHK maka hak yang diperoleh pekerja selain pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, jaminan hari tua 	DIUBAH

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>(2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.</p> <p>(3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.</p> <p>(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan</p>				<p>dan uang pensiun. Hal tersebut mendapat reaksi dari pemberi kerja oleh karena akan menambah beban biaya.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ti-dak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>					
	<p>Pasal 167 ayat (1) <i>"Pengusaha dapat melakukan</i> </p>	<p>Potensi Disharmonisas</p>	<p>Kewajiban</p>	<p>Adanya pengaturan</p>	<p>- Pada Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur:</p>	<p>TETAP Pasal 167 ayat (1)</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p><i>pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi juga tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai Ketentuan Pasal 156 ayat (4)."</i></p>	<p>i Pengaturan (D2)</p>		<p>mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih Peraturan Perundang-Undangan setingkat, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda</p>	<p>a. Pengusaha dapat menyertakan pekerja dalam "Program Pensiun".</p> <p>b. "Program Pensiun" sifatnya tidak wajib.</p> <p>c. "Program Pensiun " dapat dijadikan kompensasi atau pengganti terhadap kewajiban Pasal 156 ayat (2) dan (3).</p> <p>- Pada Pasal 39 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 mengatur:</p> <p>a. "Jaminan Pensiun" diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi atau tabungan wajib.</p> <p>b. "Jaminan Pensiun" sifatnya wajib.</p> <p>c. Premi ditanggung bersama-sama antara Pengusaha dan Pekerja.</p> <p>- "Jaminan Pensiun" dalam Pasal 39 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 secara manfaat dan tujuan sama dengan "Program Pensiun Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.</p> <p>- Karena pengusaha telah menyertakan pekerja dalam "Jaminan Pensiun", maka berdasarkan Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha dibebaskan dari kewajiban Pasal 156 ayat (2) dan (3) Undang-Undang</p>	<p>Tetap, namun harus dilakukan HARMONISASI antara Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 39 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004.</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>Ketenagakerjaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Namun faktanya banyak pengusaha yang sudah menyertakan pekerja dalam “Jaminan Pensiun”, tetapi tetap dibebankan kewajiban Pasal 156 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. 	
	<p>Pasal 167 ayat (6) <i>“Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dlama ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak [pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.</i></p>	<p>Potensi Disharmoni sasi Pengaturan (D2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Kewajiban -Kewenangan -Hak 	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih Peraturan Perundang-Undangan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda. - Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih Peraturan Perundang- 	<p>Mengenai Program Perumahan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pasal 167 ayat (6) yang mana diatur lebih lanjut juga dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 jo. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 tidak ada tumpang tindih aturan. - Namun setelah Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 dirubah oleh Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2015 dan lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perumahan Rakyat, barulah kedua aturan tersebut saling berbenturan. - Pasal 37A Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2015 yang mengatur: <ul style="list-style-type: none"> a. Salah satu porsi Jaminan Hari Tua terdapat “Program Penyediaan Perumahan”. b. Peserta Jaminan Hari Tua – Pekerja 	<p>TETAP</p> <p>Mengenai Program Perumahan:</p> <p>Pasal 167 ayat (6) TETAP, namun harus dilakukan HARMONISASI dan SINKRONISASI aturan antara Pasal 167 ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2015 dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2016.</p> <p>Mengenai Pencairan</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
				<p>Undangan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda.</p> <p>- Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih Peraturan Perundang-Undangan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan hak yang berbeda</p>	<p>Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu</p> <p>c. Besar alokasi maks 30% dari total dana Jaminan Hari Tua.</p> <p>d. Jaminan Hari Tua sifatnya wajib.</p> <p>e. Ditanggung oleh pengusaha dan pekerja (Pasal. 38 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004).</p> <p>f. Pengelola Dana – Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.</p> <p>Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2016, mengatur:</p> <p>a. Dana Tabungan perumahan rakyat bersifat wajib (Pasal 7).</p> <p>b. Peserta Tabungan Perumahan Rakyat – Pekerja Mandiri, Pekerja, dan Warga Negara Asing.</p> <p>c. Dana Tabungan Perumahan Rakyat berasal dari pekerja (Pasal 6 ayat (1)), yang dipoting dari upah oleh pengusaha (Pasal 64).</p> <p>d. Pengelola Dana – Komite Tabungan Perumahan Rakyat (Menteri Perumahan Rakyat, dst) (Pasal 52-54)</p> <p>- Adanya tumpang tindih kewajiban antara Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2015 dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun</p>	<p>Dana Jaminan Hari Tua:</p> <p>Pasal 167 ayat (6) TETAP, namun harus dilakukan HARMONISASI dan SINKRONISASI aturan antara Pasal 167 ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Pasal 35 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dengan Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 jo. Pasal 3, 4 dan 5 Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2015 Pasal 35 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 .</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>2016.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adanya tumpang tindih Pengelolaan dana perumahan antara Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Komite Tabungan Perumahan Rakyat. <p>Mengenai Pencairan Dana Jaminan Hari Tua:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengenai Pencairan Dana Jaminan Hari Tua pada Pasal 167 ayat (6) diatur lebih lanjut pada Pasal 35 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004jo. Pasal 26 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tidak ada tumpang tindih aturan. Namun setelah Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 dirubah oleh Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2015 terjadi tumpang tindih aturan dengan Pasal 35 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004. - Pasal 35 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 mengatur <i>“Manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai dibayar sekaligus pada saat pekerja: memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau</i> 	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p><i>mengalami cacat total tetap.”</i></p> <p>Namun hal tersebut diatur berbeda dalam Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 jo. Pasal 3, 4 dan 5 Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2015 yang mengatur:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Manfaat Jaminan Hari Tua bagi pekerja yang mencapai usia pensiun termasuk juga Peserta yang berhenti bekerja. b. Peserta yang berhenti bekerja meliputi: <ul style="list-style-type: none"> • Peserta mengundurkan diri. • Peserta terkena pemutusan hubungan kerja. • Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya. c. Pemberian manfaat Jaminan Hari Tua bagi pekerja yang berhenti dibayar sekaligus setelah melewati masa tunggu 1 (bulan) terhitung sejak tanggal pengunduran diri dan Pemutusan Hubungan Kerja. <p>Sedangkan untuk pekerja yang meninggalkan Indonesia, manfaat akan diberikan setelah memenuhi syarat-syarat Pasal 7 Peraturan Menteri</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					Nomor 19 Tahun 2015. - Sehingga terdapat tumpang tindih aturan antara Pasal 35 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 dan Pasal 3&4 Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2015.	
62.	<p>Pasal 169</p> <p>(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :</p> <p>a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;</p> <p>b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;</p> <p>c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;</p> <p>d. tidak melakukan kewajiban</p>	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Tindak lanjut Putusan MK		Ayat (1) huruf c bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu”.	DIUBAH Disesuaikan dengan putusan MK Nomor 58/PUU-IX/2011

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;</p> <p>e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau</p> <p>f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.</p> <p>(2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).					
63.	Pasal 170 Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.	Ketepatan Jenis PUU(D1)	Tindak lanjut Putusan MK		Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “ kecuali Pasal 158 ayat (1) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Menurut putusan MK bermakna adanya persyaratan dimana PHK tidak bertentangan dengan pasal 158 ayat (1) .	DIUBAH Disesuaikan dengan putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003
64.	Pasal 171	Ketepatan	Tindak lanjut		Dalam pasal 171 frasa “pasal 158 ayat (1)”	DIUBAH

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.	Jenis PUU (D1)	Putusan MK		tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.	
65.	BAB XIII PEMBINAAN (Pasal 173-175)	Efektivitas Pelaksanaan PUU (D5)	-Aspek Koordinasi Kelembagaan/ta organisasi	- Kelembagaan yang melaksanakan pengaturan dalam Peraturan Perundang-Undangan jelas dan tidak tumpang tindih	Bahwa pemerintah melakukan pembinaan melalui Dirjen Pembinaan Pengawasan dan Ketenagakerjaan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau Dirjen Binwas dan K3. Dalam melakukan pembinaan dan pengawasan dilakukan dengan koordinasi antar lembaga agar tidak terjadi tumpang tindih kewenangan.	TETAP.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
66.	BAB XIV PENGAWASAN Pasal. 176-181 Pasal 178 (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.	Efektivitas Pelaksanaan PUU (D5)	Aspek Koordinasi kelembagaan/ta ta organisasi	Kelembagaan yang melaksanakan pengaturan dalam Peraturan Perundang-Undangan tidak jelas koordinasinya	Dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Dikarenakan minimnya pegawai pengawas tenaga kerja, Pembagian wewenang pengawasan dibidang tenaga kerja menjadi wewenang pemerintah pusat dan pemerintah provinsi diharapkan adanya koordinasi antara pegawai pemerintah pusat dan pemerintah provinsi dengan dinas tenaga kerja masing-masing kota agar tercapai pengelolaan pengawasan yang kuat.	TETAP Namun, harus ada peraturan lebih lanjut mengenai teknis dan koordinasi antar pegawai pemerintah pusat dan pemerintah provinsi yang melakukan pengawasan di bidang ketenagakerjaan
67.	BAB XV PENYIDIKAN (Pasal 182)	Efektivitas pelaksanaan PUU (D5).	<ul style="list-style-type: none"> - Aspek koordinasi kelembagaan/ta ta organisasi. - Aspek sumber daya manusia 	<ul style="list-style-type: none"> - Pembagian kewenangan dan tugasnya jelas. - Tercukupinya Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan dalam menerapkan pengaturan dalam Peraturan 	<ul style="list-style-type: none"> - Penyidik dalam tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Permasalahan yang ada adalah jumlah penyidik pegawai pengawas yang masih sedikit, yang mana jumlah pengawas dan perusahaan yang tidak sebanding, juga minimnya koordinasi antar Pegawai pengawas provinsi dengan dinas tenaga kerja setempat. 	TETAP.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
				Perundang-Undangan.	- Agar memperkuat pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan melakukan koordinasi dan kerjasama antar kemenaker, kementerian dalam negeri, serta pemerintah provinsi, yang mana kerjasama tersebut menjadi bagian dari implementasi Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang pemerintahan daerah.	
68.	<p>Pasal 186</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.</p>	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Tindak lanjut Putusan MK		Dalam Pasal 186 sepanjang frasa“.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)...” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat	DIUBAH

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>BAB XVI</p> <p>KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF.</p> <p>Pasal 183-Pasal. 190</p> <p>Pasal 189</p> <p>Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.</p>	<p>Efektivitas Pelaksanaan PUU (D5)</p>	<p>Aspek Penegakan hukum</p>	<p>Ditinjau dari rumusan sanksi pidananya</p>	<p>Pasal 186 telah diuji di Mahkamah Konstitusi, dan putusan Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian mengenai anak kalimat "... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)..." pasal ini tentang mogok kerja dan dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Dasar RI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.</p>	<p>DIUBAH</p> <p>Untuk ketentuan Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) dan dibuatkan peraturan tersendiri mengenai ketentuan pidana dan sanksi administratif terkait ketentuan pidana dari Pasal. 137 dan 138 ayat (1)</p>
69.	<p>BAB XVII</p> <p>KETENTUAN PERALIHAN</p> <p>Pasal 191</p>	<p>Kejelasan Rumusan (D3)</p>	<p>Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan Peraturan Perundang-undangan</p>	<p>Ketentuan Peralihan bertujuan untuk:</p> <p>a. menghindari terjadinya kekosongan hukum</p> <p>b. menjamin kepastian hukum</p> <p>c. memberikan perlindungan hukum bagi</p>	<p>Sudah sesuai dengan Petunjuk Nomor 127 Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan</p>	<p>TETAP</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
				pihak yang terkena dampak perubahan ketentuan Peraturan Perundang-undangan; dan d.mengatur hal-hal yang bersifat transisional atau bersifat sementara.		
70.	BAB XVIII KETENTUAN PENUTUP Pasal 192-193	Kejelasan Rumusan (D3)	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan Peraturan Perundang-undangan	Pada umumnya Ketentuan Penutup memuat mengenai: a. Penunjukan organ atau alat kelengkapan yang melaksanakan Peraturan Perundang-undangan;	Sudah sesuai dengan Petunjuk Nomor 137 dan Nomor 147 Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
				b. nama singkat Peraturan Perundang-undangan; c. status Peraturan Perundang-Undangan yang sudah ada; dan d. saat mulai berlaku Peraturan Perundang-undangan. - Jika jumlah Peraturan Perundang-Undangan yang dicabut lebih dari 1 (satu), cara penulisan dilakukan dengan rincian dalam tabulasi.		

2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

- a. Jumlah Pasal: 47 Pasal
- b. Berlaku :Seluruh pasal
- c. Rekomendasi: Terdapat beberapa pasal yang perlu diubah

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Mengatur lebih lanjut ketentuan UUD NRI Tahun 1945, yang diamanatkan secara tegas oleh UUD 1945	Diamanatkan untuk diatur dengan atau dalam Undang-Undang, dan disebutkan secara tegas materinya	Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh ini merupakan Undang-Undang yang diamanatkan secara tegas oleh UUD NRI 1945 Pasal 28 . Undang-Undang ini bertujuan untuk mewujudkan kemerdekaan berserikat bagi pekerja/buruh yang merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.	TETAP
2.	Judul/Konsideran/Dasar Hukum : “Serikat Pekerja/Serikat Buruh“	Kejelasan Rumusan (D3)	Kesesuaian dengan Sistematika dan Teknik Penyusunan PUU	Tidak mengandung singkatan atau akronim	Judul PUU tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dimana tidak diperkenankan adanya tanda baca pada judul PUU. Bagian konsiderans sudah menyebutkan ketentuan dalam UUD dan juga PUU yang	TETAP <i>Catatan:</i> Memilih 1, serikat pekerja / serikat buruh akan berdampak luas karena kalau diubah atau diberi

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
					<p>terkait lainnya.</p> <p>Catatan: Pemakaian istilah “pekerja” dan “buruh” memiliki makna politis yang perlu diakomodir, mengingat dalam sejarah pembentuk PUU, penggunaan istilah pekerja dan buruh menjadi perdebatan yang cukup panjang.</p>	<p>tambahan kata lain kan mengubah seluruh PUU dibawahnya. Namun untuk proses pembentukan PUU selanjutnya harus disesuaikan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011</p>
3.	<p>Bab I : Ketentuan Umum Pasal 1 angka 8: Definisi Perusahaan Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain</p>	<p>Kejelasan Rumusan (D3)</p>	<p>Kesesuaian dengan Sistematika dan Teknik penyusunan PUU</p>	<p>Berisi batasan pengertian datau definisi</p>	<p>Definisi Perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak konsisten. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 memiliki definisi perusahaan yang lebih luas. Dalam Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, Perusahaan didefinisikan sebagai: <i>“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan</i></p>	<p>DIUBAH Perlu diubah agar dapat konsisten dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Definisi Perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 perlu diubah</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
					<p><i>pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.”</i></p> <p>Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 6, definisi Perusahaan adalah :</p> <p><i>a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;</i></p> <p><i>b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.</i></p> <p>Definisi diatas tidak konsisten antar PUU.</p>	<p>disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003</p>
4.	<p>Pasal 2 (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik</p>	<p>Kesesuaian Norma dengan Asas Materi Muatan (D4)</p>	<p>Pengayoman</p>	<p>Adanya ketentuan yang menjamin perlindungan masyarakat Adanya ketentuan yang</p>	<p>Ketentuan mengenai asas, sifat dan tujuan dari serikat pekerja/buruh berdasarkan pada Pancasila dan UUD 1945 dan dapat membentuk organisasi secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab.</p>	<p>TETAP</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
	Indonesia. (2) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.			menjamin perlindungan HAM		
			Kemanusiaan	Adanya ketentuan yang menjamin pemajuan HAM Adanya ketentuan yang menjamin kemerdekaan berserikat dan berkumpul		
5.	Pasal 5 (2): Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.	Efektifitas pelaksanaan PUU (D5)	Aspek operasional atau tidaknya PUU	Pengaturan dalam PUU masih belum dilaksanakan secara efektif	Pasal 5 yang mengatur mengenai pembentukan serikat pekerja dibentuk sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh cukup sering dipertanyakan karena dianggap “terlalu mudah” dan menimbulkan banyaknya serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan. Beberapa usulan untuk mengkaji jumlah minimum pekerja yang dapat membentuk serikat pekerja/serikat buruh dengan menyesuaikan pada Putusan MK 115/PUU-VII/2009 tentang keterwakilan serikat	TETAP Perlu kajian yang lebih mendalam untuk mengusulkan revisi mengenai perubahan jumlah pekerja yang dapat membentuk serikat pekerja/serikat buruh.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
					<p>pekerja/serikat buruh dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Namun mengingat tugas serikat pekerja/buruh tidak hanya untuk membuat PKB, nampaknya perlu ada kajian yang lebih dalam lagi bila ketentuan dalam Pasal ini akan diubah/direvisi. Mengingat pula, bahwa Komite Ahli Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menegaskan untuk tidak mempersulit dalam pembentukan serikat pekerja/serikat buruh maka prinsip ini harus diikuti dalam pembuatan PUU, terlebih Indonesia sudah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 mengenai Kebebasan Berserikat.</p>	<p>Salah satunya adalah dengan konsultasi dan dialog yang lebih terbuka antar pengusaha dan pekerja untuk menjamin bahwa serikat pekerja/serikat buruh tidak menjadi momok dalam berinvestasi namun justru menambah nilai kompetitif dalam berusaha. Mengingat pula perdagangan saat ini berbasis pada <i>global supply chain</i> (rantai pasok global) dimana standar-standar internasional biasanya dipakai</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
						<p>sebagai acuan termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.</p> <p>Pemahaman yang lebih baik dari para pihak (baik pengusaha maupun pekerja) mengenai pelaksanaan keserikatpekerjaan terutama di tingkat perusahaan.</p> <p>Fakta yang terjadi: Jumlah serikat/konfederasi meningkat namun jumlah anggota serikat/konfederasi menurun.</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
6.	Pasal 9: Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun	Efektifitas pelaksanaan PUU (D5)	Aspek operasional atau tidaknya PUU	Pengaturan dalam PUU masih belum dilaksanakan secara efektif	Pasal 9 mengenai pembentukan SP/SB atas kehendak bebas pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik dan pihak manapun. masih banyak keluhan baik dari pihak pengusaha maupun pekerja sendiri dan tidak mandirinya SP/SB	TETAP
7.	Pasal 12: Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin	Kesesuaian Norma (dengan asas materiil) (D4)	Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan	Ada ketentuan yang menjamin Non diskriminasi	Untuk mendorong pelaksanaan kebebasan berserikat yang lebih inklusif dan mencegah diskriminasi, perlu untuk dipertimbangkan menegaskan larangan-larangan diskriminasi dalam keanggotaan serikat pekerja, sehingga serikat pun menjadi lebih sadar atas isu-isu diskriminasi dan dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang Non-diskriminatif. Misalnya menyesuaikan larangan diskriminasi dengan yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.	TETAP Kemungkinan memperluas dasar larangan diskriminasi (seperti status pekerjaan, disabilitas, dll)
8.	Bab V: Pemberitahuan dan pencatatan (pasal 18-24)	Kesesuaian Norma (dengan asas materiil) (D4)	Ketertiban dan kepastian hukum	Adanya ketentuan yang menjamin trnsparansi Adanya ketentuan yang	Ketentuan mengenai pencatatan dan pemberitahuan yang sederhana dan terbuka untuk umum	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
				menjamin prosedur yang jelas dan efisien		
9.	Pasal 20 (2): Instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) dapat menanggihkan pencatatan dan pemberian Nomor bukti pencatatan dalam hal serikat pekerja/serikat buruh belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 atay (2), Pasal 11, Pasal 18 ayat (2), dan Pasal 19.	Efektifitas pelaksanaan PUU (D5)	Aspek standar Operasional Pelaksana	Ketersediaan SOP yang jelas, lengkap dan benar-benar diterapkan	Masih adanya keluhan mengenai ketidakseragaman Disnaker dalam prosedur pencatatan SP/SB. Peraturan pelaksana dari ketentuan ini sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 24 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kepmen sudah memberikan panduan mengenai bentuk-bentuk formulir yang digunakan untuk menyampaikan pemberitahuan serikat pekerja/serikat buruh. Namun perlu pemahaman yang sama untuk setiap dinas ketenagakerjaan di daerah dalam memproses permohonan tersebut, sehingga bisa menambah nilai kepastian hukum dalam berusaha.	TETAP Perlunya panduan dari tingkat pusat kepada daerah untuk memudahkan adminsitrasi pencatatan SP/SB dan mencegah konflik dalam serikat pekerja. Hal ini juga akan memudahkan pengusaha untuk mengetahui keberadaan serikat pekerja dalam wilayahnya. Tidak perlu perubahan, tapi di Kepmen Nomor 16 /MEN/2001 tentang Tata Cara

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
						Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh perlu diantisipasi perubahan teknologi
10.	Pasal 24: Ketentuan mengenai tata cara pencatatan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.06/MEN/IV/2005 tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Efektifitas pelaksanaan PUU (D5)	Aspek teknologi penunjang pelayanan	Kesediaan data yang lengkap dan terdigitalisasi	Perlunya penggunaan teknologi dalam pencatatan SP/SB untuk kemudahan verifikasi, tertib administrasi, menambah kepastian hukum dan transparansi baik bagi pekerja maupun pengusaha.	TETAP Perlu dikaji penambahan ketentuan mengenai penggunaan sistem online dalam pencatatan dan pelaporan/pemberitahuan SP/SB dalam keputusan menteri mengingat semakin berkembangnya teknologi dan menjamin tertib administrasi sehingga pengumpulan

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
						data mengenai serikat pekerja/serikat buruh juga menjadi lebih mudah (revisi tingkat pada tingkat keputusan menteri). Jadi tetap, namun ditingkat peraturan menteri perlu ada perubahan
11.	Bab VI: Hak dan Kewajiban (pasal 25-27)	Potensi disharmoni pengaturan (D2)			Tidak ada indikator yang relevan. Semua ketentuannya jelas dan tidak bertentangan dengan PUU yang setingkat atau berbeda hierarki.	TETAP
12.	Bab VII : Perlindungan hak berorganisasi (Pasal 28- 29) Pasal 28: Siapapun dilarang menghalangi-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi	Kesesuaian Norma (dengan asas materil) (D4) Efektifitas pelaksanaan PUU (D5)	Ketertiban dan kepastian hukum Aspek penegakan hukum	Ada ketentuan yang jelas mengenai sanksi terhadap pelanggaran Ditinjau dari rumusan sanksi pidananya	Terkait dengan Pasal 28, ada keluhan dari pengusaha bahwa Pasal ini banyak digunakan oleh oknum serikat pekerja/serikat buruh untuk mengkriminalisasikan pengusaha bila ada tindakan seperti yang disebutkan dalam Pasal 28 kepada para pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Namun perlu diingat	DIUBAH Ketentuan Pasal 28 huruf a dan huruf b akan dibawa ke ranah PHI , sedangkan Pasal 28 huruf c dan huruf d akan

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
	<p>pengurus atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi, b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh; c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun; d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh 				<p>bahwa perlindungan hak berorganisasi menjadi inti dari Undang-Undangserikat pekerja/serikat buruh. Mengenai kekhawatiran pengusaha mungkin perlu dikaji tambahan ketentuan mengenai larangan “balas dendam” atau fitnah dari serikat pekerja/serikat buruh atas penggunaan Pasal ini, sehingga penggunaan Pasal ini memang sesuai dengan tujuannya. Peraturan lain yang seringkali dikaitkan dengan kegiatan SP/SB yang dianggap dapat mengganggu ketertiban umum adalah mengenai Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor63 Tahun 2004 tentang Pengamanan Obyek Vital Nasional, dimana dalam Keputusan Presidentersebut kementerian terkait dapat menetapkan Obyek Vitak Nasional. Berdasarkan SK Menperin Nomor466 Tahun 2014, ada 63 perusahaan dan kawasan industri di Indonesia yang ditetapkan sebagai Obyek Vital Nasional. Berdasarkan hal ini, SP/SB berpendapat bahwa larangan untuk berunjuk rasa diterapkan oleh perusahaan dan keterlinatan aparat polisi dan TNI terkait dengan masalah ketenagakerjaan. Karena mungkin perlu ada kejelasan</p>	<p>dikenai pidana sehingga Ketentuan Pasal 43 diubah menjadi: “Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf c dan huruf d, dikenakan sanksi pidana penjara ... Perlu ada kajian yang mendalam dan konsultasi dengan para pihak yang terkait (termasuk serikat pekerja dan serikat buruh), usulan mungkin dibuat panduan (dalam bentuk</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
					batasan dari penggunaan Keputusan Presiden ini dalam ranah ketenagkerjaan.	Permen misalnya) mengenai lingkup Pasal 28, termasuk penggunaannya dalam Obyek Vital Nasional.
13.	<p>Pasal 29:</p> <p>(1) Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama</p> <p>(2) Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diatur mengenai:</p> <p>a. jenis kegiatan yang diberikan kesempatan;</p> <p>b. tata cara pemberian kesempatan;</p> <p>c. pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.</p>	Efektifitas pelaksanaan PUU (D5)	Aspek budaya hukum masyarakat	Dari segi pemahaman masyarakat pada pengaturan PUU	Masih banyak ketidakpahaman ataupun perbedaan pandangan mengenai pemberian kesempatan sebagaimana diatur dalam pasal 29. Kekhawatiran bahwa Pasal 29 akan dikaitkan dengan Pasal 28 sebagai tindakan menghalang-halangi serikat pekerja/buruh. Semangat dari Undang-Undang adalah untuk memberikan kesempatan kepada pengusaha dan serikat pekerja/buruh untuk berunding dan menyetujui hal-hal yang terkait dengan kegiatan serikat pekerja.	<p>TETAP</p> <p>Namun perlu sosialisasi dan panduan untuk pelaksanaan yang lebih baik sehingga dapat menghindari konflik antara pengusaha dan SP/SB</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
14.	<p>Bab VIII: Keuangan dan harta kekayaan (Pasal 30-34)</p> <p>Pasl 31 (1): Dalam hal bantuan pihak lain, sebagaimana dimaksud dalam Pasal huruf c, berasal dari luar negeri, pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekreja/serikat buruh harus memberitahukan secara tertulis kepada ainstansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku</p>	<p>Kesesuain Norma dengan asas materi muatan (D4)</p>	<p>Ketertiban dan kepastian hukum</p>	<p>Adanya ketentuan yang menjamin transparansi</p> <p>Adanya ketentuan yang mejamin akuntabilitas pengelolaan</p> <p>Adanya ketentuan yang menjamin prosedur yang jelas dan efisien</p>	<p>Bab ini cukup jelas mengatur bagaimana SP/SB harus mengelola keuangan mereka, namun untuk bagian pelaporan penerimaan bantuan dari luar negeri, belum memiliki kejelasan mengenai sistem pelaporannya. Kejelasan ini juga diperlukan untuk memastikan bahwa serikat pekerja/serikat buruh bersifat independen dan tidak ada menimbulkan permasalahan bagi serikat pekerja/serikat buruh di kemudian hari.</p>	<p>TETAP</p> <p>Namun perlu diatur mengenai prosedur pelaporan penerimaan bantuan dari luar negeri. Ada laporan dari Kementerian Keuangan, serikat pekerja baik asing dan luar tidak punya NPWP yang seharusnya serikat tersebut memiliki NPWP. Laporan ini faktanya tidak berjalan. Perlu diatur ketentuan lebih lanjut terkait prosedur pelaporan penerimaan dana dari luar negeri.</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
15.	Bab IX: Penyelesaian perselisihan (Pasal 35- 36)	Potensi disharmoni pengaturan (D2)	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 atau lebih PUU setingkat tapi memberikan kewenangan yang berbeda	<p>Lihat definisi perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang hanya merujuk pada serikat pekerja/buruh dan tidak menyebutkan perselisihan antara federasi dan konfederasi.</p> <p>Definisi perselisihan antar serikat pekerja dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 lebih luas dibandingkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 karena mencakup perselisihan antar serikat pekerja, federasi dan konfederasi, sementara dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 hanya merujuk pada antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.</p> <p>Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000:</p> <p><i>Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi pekerja/serikat buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi pekerja/serikat buruh lain, karena tidak</i></p>	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
					<p><i>adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan</i></p> <p>Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004:</p> <p><i>Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan</i></p>	
16.	Bab X: Pembubaran (Pasal 37-39)	Kesesuaian Norma dengan asas materi muatan (D4)	Keseimbangan, keserasian dan keselarasan	Adanya ketentuan yang mengedepankan fungsi kepentingan umum	Undang-Undang memberikan kewenangan kepada pengadilan untuk membubarkan SP/SB, federasi dan konfederasi dengan syarat-syarat tertentu	<p>TETAP</p> <p>Bagaimana bila kondisi SP anggotanya tidak ada, namun SP nya masih ada.</p> <p>Perlu ada aturan lebih lanjut untuk pembubaran dan pencabutan.</p> <p>Potensi masalah:</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
						Bagaimana bila SP tidak sesuai dengan asas dan tujuannya. Perlu ada panduan lebih lanjut.
17.	Bab XI: Pengawasan dan penyidikan (Pasal 40-41)	Kesesuain Norma dengan asas materi muatan (D4)	Ketertiban dan kepastian hukum	Adanya ketentuan yang jelas mengenai pihak yang melakukan pengawasan dan penegakan hukum		TETAP Namun perlu peningkatan kapasitas dan kualitas pengawasan termasuk ketentuan mengenai koordinasi dan sistem pengawasan
18.	Pasal 40: Untuk menjamin hak pekerja/buruh berorganisasi dan hak serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan kegiatannya, pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Efektifitas pelaksanaan PUU (D5)	Aspek sumber daya manusia	Tercukupinya SDM yang dibutuhkan Terpenuhinya kapasitas, integritas dan kualitas dan kuantitas DM yang diperlukan	Masih banyaknya keluhan mengenai kualitas dan kuantitas pengawas ketenagakerjaan, serta koordinasi antara pemerintah propinsi dan pusat terkait urusan ketenagakerjaan. Merujuk pada Analisa Nomor 11 dan 12 terkait dengan Pasal 28, pengawas ketenagkerjaan dapta memiliki peran yang lebih untuk membantu menganalisa apakah	TETAP Perlu panduan dan juga mekanisme bagi pengawas untuk melihat kasus-kasus pelanggaran kebebasan

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
	Pasal 41: Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pejabat pegawai negeri sipil tertentu di lingkungan instansi pemerintah yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai penyidik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melakukan penyidikan tindak pidana.				terjadi pelanggaran Pasal 28. hal ini juga bisa membantu adanya mekanisme pencegahan terhadap kriminalisasi pengusaha maupun upaya-upaya <i>union busting</i> , sehingga situasi kemudahan berusaha bisa lebih terjamin tanpa mengabaikan hak-hak pekerja/buruh untuk berorganisasi/berserikat.	berserikat (misalnya dalam bentuk Permen). Perlu peningkatan kapasitas dan kualitas pengawasan termasuk ketentuan mengenai koordinasi dan sistem pengawasan ketenagakerjaan.
19.	Bab XII: Sanksi (Pasal 42-43)	Kesesuaian Norma (dengan asas materiil) (D4)	Ketertiban dan kepastian hukum	Adanya ketentuan yang jelas mengenai sanksi terhadap pelanggaran	Telah diatur cukup jelas mengenai sanksi administratif dan sanksi pidana	TETAP
20.	Bab XIII: Ketentuan Lain-lain (Pasal 44)	Efektifitas pelaksanaan PUU (D5)	Aspek kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan Dari segi peraturan pelaksanaannya	Pasal 44 mengatur mengenai pegawai negeri sipil mempunyai hak dan kebebasan untuk berserikat. Sampai saat ini pemerintah belum mengeluarkan aturan pelaksanaannya. Komentar ahli ILO menganjurkan membuat peraturan tersendiri terkait PNS untuk menjamin hak mereka.	TETAP Perlu segera dibuat aturan yang sejalan dengan Konvensi ILO Nomor 87 mengenai Kebebasan Berserikat

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
21.	Bab XIV: Ketentuan Peralihan (Pasal 45-46) Bab XV: Ketentuan Penutup (Pasal 47)	-	-	-	-	-
22.	Pasal 19 Nama dan lambang serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang akan diberitahukan tidak boleh sama dengan nama dan lambang serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat terlebih dahulu	Kejelasan rumusan (D3)	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Tidak jelas multitafsir	Di Peraturan Gubernur: Nama atau lambang (salah satu boleh sama. Bukan syarat kumulatif) Nama dan lambang diartikan, boleh salah satu berbeda.	DIUBAH Menambahkan rumusan pada penjelasan pasal. Terdapat salah penafsiran pada Pergub. Terdapat Putusan MA yang menguatkan pengaturan dalam Pergub tersebut. Nama dan lambang pada Undang-Undang ini harus ditafsirkan bahwa Nama dan Lambang harus ke dua-duanya harus berbeda dengan lambang dan nama SP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
						sebelumnya.
23.	Pasal 8: Penjenjangan Organisasi	Kejelasan rumusan (D3)	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Tidak jelas multitafsir		DIUBAH Diperjelas dalam Permen

3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

- a. **Jumlah Pasal:**53 Pasal
- b. **Berlaku Pasal:**seluruh pasal kecuali Pasal 5 ayat (2), ayat (3), ayat (4) berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 007/PUU-III/2005 dicabut.
- c. **Rekomendasi:** terdapat beberapa pasal yang perlu diubah

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional	Ketepatan Jenis PUU(D1)	Mengatur lebih lanjut ketentuan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yang diamanatkan secara tegas oleh Undang-Undang Dasar 1945	Diamanatkan oleh UUD1945	Sudah sesuai dengan hierarki perundang-undangan. Undang-UndangSJSN ini diamanatkan oleh Pasal 34 ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan” dan ayat 4 yang berbunyi “Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pasal ini diatur dalam Undang-Undang	TETAP

2.	Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)	Kejelasan Rumusan (D3)	Kesesuaian dengan sistematika dan tehnik penyusunan PUU	<i>JUDUL</i> Mencerminkan isi PUU	Perumusan jelas dengan menggunakan kata tepat dan tegas. Sistematika sudah sesuai dengan pasal-pasal yang akan diatur	TETAP
3.	Pasal 1 8. Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.	Kesesuaian dengan Norma dengan asas materi muatan (D4)	Bhinneka Tunggal Ika	Ada ketentuan yang memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan	Kepesertaan jaminan sosial tidak membedakan suku, agama, dan ras maupun paham	TETAP
4.	Pasal 2 Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.	Kesesuaian Norma (asas) (D4)	Pengayoman		Menjamin perlindungan masyarakat, menjamin keberlanjutan kini dan generasi yang akan datang, menjamin ketertiban umum Sistem jaminan sosial meliputi seluruh masyarakat dan orang asing yang bekerja paling sedikit 6 bulan di Indonesia, penyelenggaraan system jaminan sosial tidak mengandung diskriminasi dan berlaku diseluruh wilayah Indonesia	TETAP
5.	Pasal 3 Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap	Kesesuaian Norma (D4)	Kemanusiaan		Menjamin perlindungan HAM karena jaminan sosial merupakan hak asasi masyarakat	TETAP

	peserta dan/atau anggota keluarganya.					
6.	<p>Pasal 5</p> <p>(1) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial harus dibentuk dengan Undang-Undang.</p> <p>(2) Sejak berlakunya Undang-Undang ini, badan penyelenggara jaminan sosial yang ada dinyatakan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menurut Undang-Undang ini.</p> <p>(3) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:</p> <p>a. Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK);</p> <p>b. Perusahaan Perseroan (Persero) Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN);</p> <p>c. Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI); dan</p> <p>d. Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Kesehatan Indonesia (ASKES).</p> <p>(4) Dalam hal diperlukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial selain dimaksud pada ayat (3), dapat</p>	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Tindak lanjut Putusan MK	Materi muatan disesuaikan dengan putusan MK	<p>Pasal 5 ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) menyatakan bahwa PT. Taspen, PT. Jamsostek, PT. Asabri dan PT. Askes merupakan empat persero yang turut serta dalam penyelenggaraan jaminan sosial di Indonesia.</p> <p>Namun, keempat PT tersebut bukan merupakan badan penyelenggara jaminan sosial yang merupakan bagian dari apa yang diatur dalam Undang-Undang SJSN. Alasannya adalah sebagai berikut:</p> <p>a. Pertama karena bentuknya persero, maka tentunya keempat perusahaan tersebut bukan merupakan bagian dari badan penyelenggara program jaminan sosial yang dimaksud dalam Undang-UndangSJSN. Hal ini dikarenakan pasal 4 Undang-UndangSJSN menyatakan bahwa salah satu prinsip penyelenggaraan sistem jaminan sosial adalah prinsip nirlaba.</p> <p>b. Kedua, pasca putusan MK Nomor 007/PUU-III/2005 yang membatalkan Pasal 5 ayat (2), (3), dan (4) Undang-UndangSJSN maka keempat PT tersebut bukan merupakan bagian dari badan penyelenggara jaminan sosial yang dimaksudkan dalam Undang-UndangSJSN</p>	<p>DIUBAH</p> <p>Catatan : Berdasarkan Putusan MK Pasal 5 ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) dicabut.</p>

	dibentuk yang baru dengan Undang-Undang.					
7.	<p>Pasal 13</p> <p>(1) Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.</p> <p>(2) (2) Pentahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Presiden.</p>	Potensi tumpang tindih (D2)	kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan setingkat, tetapi membebankan kewajiban tersebut pada subjek uang berbeda.	Adanya ketentuan yang mengatur kewajiban pemberi kerja untuk memberikan jaminan sosial bagi pekerjanya. Adanya 2 institusi yang berbeda yang mengelola JKK dan JKM bagi PNS/ASN Pemberi kerja bukan penyelenggara Negara berkewajiban mendaftarkan seluruh dirinya dan pekerjaannya ke BPJS Ketenagakerjaan. Pemberi Kerja penyelenggaraan Negara untuk penyelenggaraan JKK dan JKM bagi ASN didaftarkan ke PT TASPEN Persero, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 (sebagai pelaksanaan Undang-Undang ASN), sementara peraturan pelaksanaan Undang-Undang SJSN adalah Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 .Berdasarkan ketentuan tersebut peserta ASN harus didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan. - Bagi PNS diatur secara khusus dalam Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara. - Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial mengatur:	DIUBAH Perlu diperjelas dan harmonisasi dan sinkronisasi terkait kewajiban pemberi kerja penyelenggara negara dana pemberi kerja bukan penyelenggara negara baik dalam Undang-Undang maupun di dalam peraturan pelaksanaannya terkait JKK dan JKM bagi ASN/PNS

					<p>a. PNS wajib disertakan dalam Program kecelakaan kerja, JHT, pensiun, dan kematian (Psl 5 ayat (2).)</p> <p>b. Program dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan (Ps; 2 ayat (4)).</p> <p>c. Pekerja pada penyelenggara negara meliputi: (Psl 5 ayat (1))</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calon pegawai negeri sipil. - Pegawai negeri sipil. - Anggota TNI. - Anggota POLRI. - Pejabat negara. - Pegawai pemerintah Non pegawai negeri. - Prajurit siswa TNI. - Peserta didik polri. <p>d. Ditanggung oleh pengusaha dan pekerja (Psl. 38 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004).</p> <p>- Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 yang merupakan pelaksanaan Pasal 92 dan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN mengatur:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) sifatnya wajib bagi PNS. b. Kepesertaan dimulai sejak pengangkatan dan gaji dibayar. c. Dikelola oleh PT. Dana Tabungan dan 	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>Asuransi Pegawai Negeri (PT Taspen)</p> <p>Ada dua Insitusi yang mengelola Dana Jaminan Kematian dan Kesehatan kerja bagi PNS yang diatur oleh 2 PUU yang berbeda. Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 ini juga belum mengatur terkait sanksi pidana atas ketidakpatuhan terhadap pemenuhan kewajiban tersebut.</p> <p>Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS mengatur adanya sanksi administratif bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam program Jaminan Sosial Nasional ke BPJS. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi administratif kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan setiap orang selain pemeberi kerja/pekerja dan penerima bantuan iuran dalam penyelenggaraan jaminan sosial.</p>	
8.	<p>Pasal 14</p> <p>(1) Pemerintah secara bertahap mendaftarkan penerima bantuan iuran sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.</p> <p>(2) Penerima bantuan iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah fakir miskin dan orang tidak</p>	<p>Kesesuaian Norma dengan asas materi muatan (D4)</p>	Keadilan	<p>Tidak adanya ketentuan yang mengatur peluang yang sama bagi setiap warga negara untuk mendapatkan akses</p>	<p>Penerima bantuan iuran dalam Undang-Undang ini hanya untuk fakir miskin dan orang tidak mampu, sementara untuk orang berkebutuhan khusus dan penyandang disabilitas belum tercakup dalam perlindungan menurut Undang-Undang ini.</p>	DIUBAH

	mampu. (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.			pemanfaatan sumber daya		
9.	<p>Pasal 17</p> <p>(1) setiap peserta wajib membayar iuran yang besarnya ditetapkan berdasarkan persentase dari upah atau suatu jumlah Nominal tertentu.</p> <p>(2) Setiap pemberi kerja wajib memungut iuran dari pekerjanya, menambahkan iuran yang menjadi kewajibannya dan membayarkan iuran tersebut kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara berkala.</p> <p>(3) Besarnya iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan untuk setiap jenis program secara berkala sesuai dengan perkembangan sosial, ekonomi dan kebutuhan dasar hidup yang layak.</p> <p>(4) Iuran program jaminan sosial bagi fakir miskin dan orang yang tidak mampu dibayar oleh Pemerintah.</p> <p>(5) Pada tahap pertama, iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dibayar oleh Pemerintah untuk program jaminan kesehatan.</p>	Kejelasan rumusan (D3)	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Tidak Jelas	<p>Ketentuan Pasal 17 ayat (4) yang menyatakan bahwa iuran untuk program jaminan sosial bagi fakir miskin dan tidak mampu dibayar pemerintah. Kategori fakir miskin dan tidak mampu tidak dijelaskan lebih lanjut dalam penjelasan. Hal ini menimbulkan pertanyaan, bagaimana dengan pengangguran yang belum bekerja, orang tua, anak-anak dan golongan lain yang tidak bekerja dan tidak membayar iuran tetapi tidak masuk dalam kategori miskin dan tidak mampu.</p> <p>Ketentuan Pasal 17 ayat (5) dikatakan bahwa iuran pertama dibayar oleh pemerintah untuk program jaminan kesehatan, bagaimana untuk tahap selanjutnya siapa yang membayarannya.</p>	DIUBAH

	(6) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.					
10.	<p>Pasal 22</p> <p>(1) Manfaat jaminan kesehatan bersifat pelayanan perseorangan berupa pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, termasuk obat dan bahan medis habis pakai yang diperlukan.</p> <p>(2) Untuk jenis pelayanan yang dapat menimbulkan penyalahgunaan pelayanan, peserta dikenakan urunbiaya.</p> <p>(3) Ketentuan mengenai pelayanan kesehatan dan urun biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden.</p>	Efektivitas implementasi (D5)	Aspek relevansi dengan situasi saat ini	Pengaturan dalam peraturan tidak relevan untuk diberlakukan secara efisien	Manfaat pelayanan yang diberikan kepada peserta selama ini tergolong luas yang mencakup promotif, preventif, kuratif dan rehabilitative termasuk obat dan bahan medis habis pakai yang diperlukan. ketentuan ini tidak menyesuaikan dengan kemampuan BPJS Kesehatan. Saat ini kondisi keuangan BPJS menurun tapi penyesuaian manfaat tidak berjalan. Oleh karena itu BPJS Kesehatan perlu pengaturan terkait iuran agar besaran iuran bisa ditetapkan untuk setiap jenis program secara berkala sesuai perkembangan sosial, ekonomi dan kebutuhan dasar hidup layak. Oleh karena itu disusulkan kebijakan penyesuaian besaran iuran jaminan kesehatan pada segmen peserta PBI dan PBPU.	<p>TETAP</p> <p>Perlu diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaannya</p>
11.	<p>Pasal 23</p> <p>(1) Manfaat jaminan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 diberikan pada fasilitas kesehatan milik Pemerintah atau swasta yang menjalin kerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.</p> <p>(2) Dalam keadaan darurat, pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1),</p>	Kejelasan rumusan (D3)	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Tidak Jelas	Ketentuan Pasal 23 ayat (4) tidak menjelaskan mengenai kelas standar dalam pelayanan rawat inap	<p>DIUBAH</p>

	<p>dapat diberikan pada fasilitas kesehatan yang tidak menjalin kerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.</p> <p>(3) Dalam hal di suatu daerah belum tersedia fasilitas kesehatan yang memenuhi syarat guna memenuhi kebutuhan medik sejumlah peserta, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial wajib memberikan kompensasi.</p> <p>(4) Dalam hal peserta membutuhkan rawat inap di rumah sakit, maka kelas pelayanan di rumah sakit diberikan berdasarkan kelas standar.</p> <p>(5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden.</p>					
12.	<p>Pasal 31</p> <p>(1) Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.</p> <p>2) Manfaat jaminan kecelakaan kerja</p>	Potensi tumpang tindih (D2)	kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 atau lebih peraturan setingkat tetapi memberikan kewenangan yang berbeda	Ketentuan Pasal 31 memberikan perlindungan bagi peserta yang mengalami kecelakaan kerja dijamin berdasarkan Undang-Undang SJSN. Namun dalam Pasal 30. Pasal 31. Pasal 32 dan Pasal 33 Undang-Undang Nomor 7 tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya ikan, dan Petambak Garam, dalam melaksanakan kegiatannya jika mengalami kecelakaan kematian akan	TETAP

	<p>yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris pekerjayang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan.</p> <p>(3) Untuk jenis-jenis pelayanan tertentu atau kecelakaan tertentu, pemberi kerja dikenakan urun biaya</p>				<p>mendapatkan asuransi dengan bantuan premi dari pemerintah sesuai dengan kemampuan pemerintah. Tetapi rupanya untuk mengelola asuransi dan mengelola premi dari pemerintah, undang-undang ini menyebutkan “Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya dapat menugasi badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah di bidang asuransi.....”. Pemerintah sudah mengabaikan Undang-Undang SJSN dan Undang-UndangBPJS yang lex spesialis terkait dengan Sistem Jaminan Sosial Nasional. aturan pelaksanaan juga , lebih mempertegas dan memperjelas penyimpangan itu. Menteri KKP mengeluarkan kebijakan menunjuk PT Jasindo (BUMN) sebagai pengelola asuransi sosial tersebut dengan menerima premi dari pemerintah dan men take-over resiko kecelakaan kerja dan kematian nelayan, pembudi daya ikan dan petambak garam. penunjukkan BUMN (PT Jasindo), tidak sesuai dengan prinsip SJSN yaitu “hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta”</p>	
--	---	--	--	--	--	--

13.	<p>Jaminan Pensiun Pasal 39</p> <p>(1) Jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib.</p> <p>(2) Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap.</p> <p>(3) Jaminan pensiun diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti.</p> <p>(4) Usia pensiun ditetapkan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan. Pasal 40 Peserta jaminan pensiun adalah pekerja yang telah membayar iuran.</p>	<p>Potensi Disharmoni Pengaturan (D2)</p>	<p>Kewajiban</p>	<p>Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih PUU setingkat, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pada Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur: <ul style="list-style-type: none"> a. Pengusaha dapat menyertakan pekerja dalam “Program Pensiun”. b. “Program Pensiun” sifatnya tidak wajib. c. “Program Pensiun “ dapat dijadikan kompensasi atau pengganti terhadap kewajiban Pasal 156 ayat (2) dan (3). - Pada Pasal 39 Undang-Undang 40 Tahun 2004 mengatur: <ul style="list-style-type: none"> a. “Jaminan Pensiun” diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi atau tabungan wajib. b. “Jaminan Pensiun” sifatnya wajib. c. Premi ditanggung bersama-sama antara Pengusaha dan Pekerja. - “Jaminan Pensiun” dalam Pasal 39 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 secara manfaat dan tujuan sama dengan “Program Pensiun Pasal 167 ayat (1) Undang – Undang Ketenagakerjaan. - Karena pengusaha telah menyertakan pekerjanya dalam “Jaminan Pensiun”, maka berdasarkan Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha dibebaskan dari kewajiban Pasal 156 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. 	<p>DIUBAH</p> <p>Harmonisasi antara Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 39 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004</p>
-----	--	---	------------------	---	---	--

					Namun faktanya banyak pengusaha yang sudah menyertakan pekerja dalam “Jaminan Pensiun”, tetapi tetap dibebankan kewajiban Pasal 156 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan	
--	--	--	--	--	--	--

4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

- a. Jumlah Pasal: 71 Pasal
- b. Berlaku Pasal: seluruh pasal
- c. Rekomendasi: terdapat 1 Pasal yang perlu diubah yakni Pasal 17

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	Pasal 5 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) harus dibentuk dengan Undang-Undang	Ketepatan jenis PUU (D1)	Perintah Undang-Undang untuk diatur dengan Undang-Undang	Diamanatkan secara tegas materinya oleh Pasal 5 ayat 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 yang berbunyi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) harus dibentuk dengan Undang-Undang.	Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS ini diamanatkan secara tegas materinya oleh Pasal 5 ayat 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 yang berbunyi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) harus dibentuk dengan Undang-Undang. Dari sisi ketepatan jenis PUU materi muatannya sudah tepat dituangkan dalam bentuk Undang-Undang.	TETAP
2.	Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Kesesuaian dengan	<i>JUDUL</i> Mencerminkan isi	Perumusan jelas dengan menggunakan kata tepat dan tegas. Sistematika sudah sesuai	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS)		sistematika dan teknik penyusunan PUU	PUU <i>KETENTUAN UMUM</i> Berisi batasan pengertian atau definisi berisi hal-hal lain yang bersifat umum yang berlaku bagi pasal atau beberapa pasal berikutnya ditulis dengan sistematika umum khusus	dengan pasal-pasal yang akan diatur	
3.	Pasal 1 (ayat 4) Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.	Kesesuaian Norma dengan asas materi muatan (D4)	Kesamaan Kedudukan Dalam Hukum Dan Pemerintahan	Adanya ketentuan yang menjamin Non diskriminasi, baik secara eksplisit, maupun implisit (dampak/efek)	Kepesertaan jaminan sosial tidak membedakan suku, agama, dan ras maupun paham	TETAP
4.	Pasal 4 BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan prinsip:	Kesesuaian Norma dengan asas materiil (D4)	Keadilan	Adanya ketentuan yang jelas terkait dengan nilai-	Keberadaan BPJS kuat karena dibentuk dengan Undang-Undang dan diberikan mandat untuk menyelenggarakan jaminan sosial nasional dan bertanggung jawab	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>a. kegotongroyongan; b. nirlaba; c. keterbukaan; d. kehati-hatian; e. akuntabilitas; f. portabilitas; g. kepesertaan bersifat wajib; h. dana amanat; dan i. hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan Peserta.</p>			nilai keadilan	<p>langsung kepada Presiden. Tidak ada satu kementerian pun yang diperkenankan untuk mengatur dan menyelenggarakan SJSN dan BPJS untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Dengan 9 prinsip tersebut BPJS bergerak dan melaksanakan programnya yang berbeda dan spesifik untuk sebesar-besarnya bermanfaat bagi pesertanya. Dengan prinsip nirlaba, BPJS dilarang mengambil untung dari pengelolaan Dana Jaminan Sosial, tetapi harus dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta. Oleh karena itu perlindungan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam sudah menyimpang dari Undang-Undang SJSN karena pelaksana dari jaminan sosial tersebut adalah PT Jasindo yang merupakan BUMN yang meruokan badan hukum privat yang tetap mencari untung., sehingga tidak sesuai dengan prinsip SJSN yaitu hasil</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.	
5.	<p>Pasal 15</p> <p>(1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.</p> <p>(2) Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.</p> <p>(3) Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.</p>	Potensi Disharmoni (D2)	Kewenangan	Adanya pengaturan hal yang sama pada 2 atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda	<p>Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menyebutkan: Pasal 5 ayat 1 :</p> <p>(1) Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara Negara meliputi calon pegawai negeri sipil, pegawai negeri sipil, anggota TNI, anggota Polri, Pejabat Negara Non pegawai negeri Prajurit Siswa TNI dan peserta didik Polri.</p> <p>(2) Pemberi kerja penyelenggara negara wajib mendaftarkan pesertanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam program JKK, Program JHT, Program JP, dan Program JKM secara bertahap kepada BPJS Ketenagakerjaan.</p> <p>Berdasarkan pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2011 tentang BPJS PT Taspen tidak dapat menyelenggarakan</p>	TETAP Namun dalam tataran peraturan pelaksanaannya harus dilakukan harmonisasi dan sinkronisasi antara Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 dan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 terkait program JKK dan JKM bagi PNS/ASN

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>program JKK dan JKM bagi Aparat Sipil Negara karena pembentukannya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 1981. Putusan MK Nomor 007/PUU-III/2005 Menyatakan pasal 5 ayat (2) , (3) , dan (4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN Bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai hukum mengikat. Berdasarkan putusan MK tersebut PT Taspen bukan sebagai BPJS yang menyelenggarakan program JKK dan JKM bagi ASN. Peraturan Pemerintah sebagai pelaksanaan Pasal 92 ayat 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang ASN diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang JKK dan JKM bagi ASN yang dikelola oleh PT Taspen Persero. Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tumpang tindih dengan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015, sehingga program JKK dan JKM diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan PT Taspen Persero.</p>	
6.	Pasal 17 (1) Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak	Kesesuaian Norma dengan asas	Ketertiban dan kepastian hukum	Adanya ketentuan yang jelas mengenai	Ketentuan pasal ini tidak menjelaskan pihak atau lembaga mana yang melakukan pengawasan dan penegakan dlm pelaksanaan	DIUBAH

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dikenai sanksi administratif.</p> <p>(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:</p> <p>a. teguran tertulis;</p> <p>b. denda; dan/atau</p> <p>c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.</p> <p>(3) Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dilakukan oleh BPJS.</p>	materi muatan (D4)		pihak yang melakukan pengawasan dan penegakan hukum	aturan tersebut. oleh karena itu perlu penambahan pasal atau ayat pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Pengawasan dan Penegakan Hukum	
7.	<p>Pasal 55</p> <p>Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana</p>	Kesesuaian Norma dengan asas materi muatan (D4)	Ketertiban dan Kepastian Hukum	Adanya ketentuan yang jelas mengenai pihak yang melakukan pengawasan dan penegakan	Sanksi ini sebagai upaya paksa bagi pemberi kerja untuk pemenuhan hak pekerja dalam manfaat program jaminan sosial	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).			hukum		

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

- a. Jumlah Pasal: 411 Pasal
- b. Berlaku Pasal: Seluruh pasal
- c. Rekomendasi: Perlu diubah lampiran huruf G

Perlu Sinkronisasi dan harmonisasi terkait pengawasan ketenagakerjaan antara pemerintah pusat dan daerah (Pasal 178 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Lampiran huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah)

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah huruf G terkait Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja untuk Sub Urusan Pengawasan Ketenagakerjaan dibagi antara Pemerintah Pusat dan Provinsi	Potensi Disharmoni (D2)	kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada dua atau lebih PUU setingkat tetapi memberikan kewenangan	Dalam Lampiran Undang-Undang Pemerintahan Daerah terkait pengawasan ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten/Kota tidak memiliki kewenangan pengawasan karena pengawasan ditarik ke pusat dan provinsi. Hal ini bertentangan dengan Pasal 178 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada	DIUBAH Sinkronisasi dan harmonisasi dengan Pasal 178 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.	
		Efektivitas Pelaksanaan PUU (D5)	Aspek koordinasi kelembagaan Aspek SDM	Pembagian kewenangan dengan pemerintah Kab/kota tidak jelas Tidak terpenuhinya kuantitas SDM pengawas ketenagakerjaan	Dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dikarenakan minimnya pegawai pengawas tenaga kerja, Pembagian wewenang pengawasan dibidang tenaga kerja menjadi wewenang pemerintah pusat dan pemerintah provinsi sementara di Kabuptaen/Kota tidak ada yang pengawasan. Selain itu kurangnya koordinasi antara pegawai pemerintah pusat dan pemerintah provinsi dengan dinas tenaga kerja masing-masing kabupaten/ kota belum efektif. agar tercapai pengelolaan pengawasan yang kuat.	DIUBAH Daerah Kabupaten/Kota perlu diberikan kewenangan kembali dalam pengawasan ketenagakerjaan agar pengelolaan pengawasan tenaga kerja lebih kuat dan efektif. Perlu penambahan SDM pengawas Ketenagakerjaan

6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- a. Jumlah Pasal: 126 Pasal
- b. Berlaku Pasal: Seluruh pasal kecuali Pasal 67 diubah berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 6/PUU XV/2016, Pasal 82 dicabut berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 144/PUU-XIII/2015.
- c. Rekomendasi: Perlu perubahan beberapa Pasal

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	Judul PUU : UNDANG-UNDANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	Dimensi Kejelasan Rumusan (D3)	Kesesuaiann dengan sistematika dan teknik penyusunan PUU	Judul mencerminkan isi PUU. Terdapat kesesuaian antara Judul Peraturan Perundang-undangan mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan materi yang diaturnya.	Dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa masih sesuai dan selaras. Perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui 2 (dua) jalur hukum, yaitu melalui Pengadilan (Litigasi) dan di luar Pengadilan (Non Litigasi). Penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan dilakukan melalui 2 (dua) cara, yaitu : (1). Secara Non Ajudikasi, yaitu penyelesaian sengketa di luar pengadilan tanpa melakukan pemeriksaan atau persidangan seperti di Pengadilan melalui bipartite, mediasi dan konsiliasi, dan (2). Ajudikasi, yaitu penyelesaian sengketa di luar Pengadilan, akan tetapi dilakukan dengan pemeriksaan perkara seperti persidangan Pengadilan, namun tidak dilakukan oleh Pengadilan melainkan oleh Arbitrase.	TETAP

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
2.	<p>BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1</p> <p>Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan :</p> <p>1. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja /serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.</p> <p>2. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap</p>	Kejelasan Rumusan (D3)	Kesesuaiann dengan sistematika dan teknik penyusunan PUU	<p>Berisi batasan pengertian atau definisi.</p> <p>Cakupan definisi Perselisihan Hubungan Industrial yang kurang luas.</p>	<p>Menurut Pasal 1 ayat (1) Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.</p> <p>Definisi Perselisihan Hubungan Industrial tersebut kurang luas seharusnya ditambahkan dalam definisi tersebut “.....pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh atau <i>antara serikat kerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.</i></p>	DIUBAH

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>3. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.</p> <p>5. Perselisihan antar serikat kerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat</p>					

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.</p> <p>6. dan seterusnya.</p>					
3.	<p>Pasal 1 angka 5</p> <p><i>Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.</i></p>	Kejelasan rumusan (D3)	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Konsiten antar ketentuan	<p>Definisi perselisihan antar serikat pekerja dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 lebih luas dibandingkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 karena mencakup perselisihan antar serikat pekerja, federasi dan konfederasi, sementara dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 hanya merujuk pada antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.</p> <p>Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000:</p> <p><i>Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat</i></p>	DIUBAH

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p><i>buruh, federasi dan konfederasi pekerja/serikat buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi pekerja/serikat buruh lain, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan</i></p> <p>Pasal 1 angka Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004:</p> <p><i>Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.</i></p> <p>Definisi-definisi diatas tidak konsisten antar PUU.</p>	
4.	<p>Pasal 7 ayat 6</p> <p>Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran</p>	<p>Efektivitas pelaksanaan PUU (D5)</p>	<p>Aspek operasional atau tidaknya PUU</p>	<p>Pengaturan PUU masih belum dilaksanakan</p>	<p>Dalam hal sita jaminan/eksekusi tidak diatur secara pasti mengenai kepastian kapan sita jaminan yang akan dilakukan oleh pengadilan dapat dilaksanakan sehingga pada</p>	<p>DIUBAH</p> <p>Perlu penambahan ayat (Pasal 7 ayat (7))</p>

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.			secara efektif.	prakteknya sudah ada keputusan tetap dari pengadilan tapi tidak dapat dilakukan oleh pengadilan negeri karena kepastian kapan sita jaminan ini dapat dilakukan. Oleh karenanya perlu adanya penambahan pasal mengenai kapan sita eksekusi ini dapat dilakukan.	terkait kepastian pelaksanaan sita eksekusi
5.	<p>Pasal 13</p> <p>(1) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.</p>	Efektivitas implementasi (D5)	Aspek pengawasan		<p>Frasa “anjuran tertulis” dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi.</p> <p>Pada prakteknya mediator dapat</p>	TETAP

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>(2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka :</p> <p>a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis ;</p> <p>b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak ;</p> <p>c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau meNomorlak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis ;</p> <p>d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya</p>				<p>memperlambat mengeluarkan anjuran tertulis. Ataupun mengeluarkan anjuran tertulis namun asal-asalan. Oleh karenanya sanksi bagi mediator diperlukan dan pasal pengawasan terutama kepada para pihak seperti mediator, konsiliator didetailkan</p>	

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap meNomorlak anjuran tertulis ;</p> <p>e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga)hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.</p> <p>(3) Pendaftaran Perjanjian dan seterusnya ;</p>					
6.	<p>Pasal 23</p> <p>(1) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan</p>	<p>Kejelasan Rumusan (D3)</p>	<p>Penggunaan bahasa, istilah, kata</p>	<p>Jelas</p>	<p>Frasa “anjuran tertulis” dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan</p>	<p>DIUBAH</p>

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.</p> <p>(2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis ; b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan 				<p>Hubungan Industrial bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi”.</p>	

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>kepada para pihak ;</p> <p>c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau meNomorlak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis ;</p> <p>d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap meNomorlak anjuran tertulis ;</p> <p>e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para</p>					

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.</p> <p>f. Pendaftaran Perjanjian dan seterusnya ;</p>					
8.	<p>Pasal 42</p> <p>Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus.</p>	<p>Efektivitas pelaksanaan PUU (D5)</p>	<p>Aspek operasional atatu tidaknya PUU</p>	<p>Efektivitas</p>	<p>Pada prakteknya pembuatan surat khusus ada disetiap jenjang mekanisme perselisihan termasuk sampai pada kasasi. Untuk efisiensi, apakah pembuatan surat khusus ini dapat dilakukan 1x saja dan diperlukan maka dapat dibuktikan dengan KTA SP/SB.</p>	<p>TETAP</p> <p>Surat kuasa khusus tidak boleh digabung dengan mediasi.</p>
9.	<p>Pasal 46</p> <p>(1) Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya.</p> <p>(2) Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi Sebelum</p>	<p>Kejelasan Rumusan (D3)</p>	<p>Penggunaan Bahasa, istilah, kata</p>	<p>Penggunaan istilah penyelidikan tidak tepat.</p>	<p>Pasal 47 menggunakan frasa kata “guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial” padahal dalam hal ini tahapannya adalah pemeriksaan di persidangan Arbitrase mestinya istilah bahasa yang digunakan bukan “guna penyelidikan” tetapi diganti dengan “guna pemeriksaan persidangan untuk penyelesaian”</p>	<p>DIUBAH</p>

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>memberikan keterangan para saksi atau saksi ahli wajib mengucapkan sumpah atau janji sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing.</p> <p>(3) Biaya pemanggilan dan perjalanan rohaniawan untuk melaksanakan pengambilan sumpah atau janji terhadap saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta.</p> <p>(4) Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta.</p> <p>(5) Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli yang diminta oleh arbiter dibebankan kepada para pihak.</p> <p>Pasal 47</p> <p>(1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh arbiter atau majelis arbiter guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan</p>				<p>perselisihan hubungan industrial". Jadi Pasal 47 itu bukan pada penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi tetapi dalam tahapan pemeriksaan di persidangan.</p>	

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.</p> <p>(2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh arbiter terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>(3) Arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).</p>					
10.	<p>BAB III PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL Pasal 56 Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :</p>	Potensi Disharmoni (D2)	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai kewenangan yang tidak konsisten / saling	Terdapat pengaturan lebih lanjut sehubungan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yakni : SEMA Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2017 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan	TETAP Namun perlu sinkronisasi dan harmonisasi antara Pasal 56 dengan SEMA Nomor 1 Tahun

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.</p> <p>b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.</p> <p>c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.</p> <p>d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.</p>			<p>bertentangan antar PUU yang berbeda hierarki Perselisihan pembatalan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan gugatan terhadap Tergugat (debitur) yang sudah dinyatakan pailit.</p>	<p>dirumuskan bahwa Perselisihan mengenai pembatalan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) dengan Pengusaha (Pemberi Kerja) termasuk dalam pengertian perselisihan hak yang merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).</p> <p>Terdapat pengaturan lebih lanjut sehubungan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 , yakni : SEMA RI Nomor 07 Tahun 2012 Tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan, merumuskan bahwa dalam hal debitur sudah dinyatakan pailit, maka Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara Pemutusan Hubungan Kerja.</p>	<p>2017 terkait perselisihan hak</p>

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
11.	<p>Pasal 57</p> <p>Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.</p>	<p>Efektivitas</p> <p>implemmtasi pelaksanaan PUU (D5)</p>	<p>Efektivitas</p>	<p>Dalam hal terjadi kekosongan hukum</p>	<p>Pasal telah sesuai dengan peraturan lainnya</p>	<p>TETAP</p>
12.	<p>Pasal 58</p> <p>Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)</p>	<p>Kesesuaian</p> <p>Norma dengan asas materi muatan (D4)</p>	<p>Asas Keadilan</p>	<p>Adanya ketentuan yang menjamin penggantian kerugian kepada masyarakat terkena dampak negatif</p>	<p>Nilai gugatan di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) yang tidak dikenakan biaya sudah tidak sesuai dengan perkembangan jaman perlu ditinjau ulang untuk dinaikkan lebih besar lagi nilainya. Dengan dinaikannya nilai gugatan di atas Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) ini juga untuk menghindari adanya gugatan yang dispiltsing (dipecah) menjadi lebih dari satu karena nilainya lebih dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta).</p>	<p>DIUBAH</p> <p>Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah)</p>

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
13.	<p>Pasal 67</p> <p>(1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena :</p> <ol style="list-style-type: none"> Meninggal dunia ; Permintaan sendiri ; Sakit jasmani atau rohani terus menerus selama 12 (dua belas) bulan ; Telah berumur 62 (enam puluh dua) tahun bagi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan telah berumur 67 (enam puluh tujuh) tahun bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung ; Tidak cakap dalam menjalankan tugas ; Atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh 	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Putusan MK	Masa tugas Hakim Ad-Hoc	Berdasarkan Putusan MK Nomor 6/PUU-XV/2016 telah mengabulkan permohonan yang pada pokoknya masa jabatan hakim pajak tidak didasarkan pada periodisasi, melainkan sampai usia pensiun. Selain itu ketentuan ini juga berlaku bagi Hakim Ad Hoc PHI.	DIUBAH Pada ayat 2 sesuai dengan putusan MK

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>yang mengusulkan; atau</p> <p>g. Telah selesai masa tugasnya ;</p> <p>(2) Masa tugas Hakim Ad-Hoc untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1(satu) kali masa jabatan</p>					
14.	<p>Pasal 81</p> <p>Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.</p>	Efektivitas pelaksanaan PUU (D5)	Keseimbangan, keserasian dan keselarasan	Adanya ketentuan yang tidak mengedepankan kepentingan umum	Terdapat beberapa kasus misalnya kasus bank Danamon dimana melakukan PHK massal. Yang menjadi permasalahan adalah di pasal 81 gugatan hanya dilakukan ditempat buruh bekerja sehingga kantor pusat perusahaan tersebut tidak dapat digugat. Terdapat praktek, gugatan dibawa ke pusat sehingga dapat disidangkan tidak hanya di tempat buruh bekerja tapi di PHI tempat pusat perusahaan berada	DIUBAH Sehingga gugatan perselisihan industrial tidak hanya di pengadilan negeri tempat pekerja/buruh bekerja tetapi juga dapat digugat di pengadilan negeri tempat perusahaan pusat tersebut berada. Syarat dan kondisinya harus melihat skala

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
						kasusnya dilihat dari jumlah yang di PHK, jumlah kantor cabang yang melakukan PHK dan berdampak dan berskala nasional.
15.	<p>BAB IV PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL Pasal 82</p> <p>Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.</p>	<p>Ketepatan Jenis PUU (D1)</p>	Putusan MK	-	<p>Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2009 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sepanjang anak kalimat “Pasal 159” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.</p> <p>Terhadap uji materiil Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial, Mahkamah Konstitusi menyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sepanjang anak kalimat “Pasal 159”. Sebab, Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan Pasal yang diujikan telah dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar</p>	<p>DICABUT</p> <p>Menurut MK, ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sepanjang menyangkut Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</p>

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>Tahun 1945 melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004.</p> <p>Oleh karena dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga mengatur tentang keberadaan Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berlaku pula terhadap pengujian Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial.</p> <p>Dengan demikian pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan atas pemutusan hubungan kerja yang berkaitan dengan alasan Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak tunduk lagi pada jangka waktu satu tahun yang diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, tetapi dapat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja sewaktu-waktu tidak mengenal daluarsa.</p>	<p>harus dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan mengikat. (Amar Putusan dalam Perkara Nomor 144/PUU-XIII/2015</p>
16.	Pasal 87 Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum	Kejelasan Rumusan (D3)	Jelas	Terdapat korelasi yang harmonis antara	Pengaturan Pasal 87 ini tidak bertentangan dengan UNDANG-UNDANG Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat. Selain itu Direksi dapat memberi kuasa kepada	TETAP

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya			Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 Tentang PPHI, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dalam kaitannya kuasa hukum di Pengadilan Hubungan Industrial.	<p><i>karyawan</i> Perseroan atau kepada <i>orang lain</i> untuk dan atas nama Perseroan melakukan perbuatan hukum tertentu sebagaimana disebut dalam surat kuasa (Pasal 103 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas) untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial.</p> <p>Terdapat pengaturan lebih lanjut sehubungan ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yakni : SEMA RI Nomor 07 Tahun 2012 Tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan bahwa Surat Kuasa mengenai batasan Serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha yang dapat menjadi kuasa hukum sehubungan ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai berikut :</p> <p>Yang berhak menerima kuasa dari pekerja yang ingin mengajukan gugatan dalam perkara PHI yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengurus dari Serikat Pekerja / Serikat Buruh yang tercatat pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan pada perusahaan yang 	

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>bersangkutan, dimana pekerja / buruh tersebut menjadi anggotanya, dibuktikan dengan Kartu Anggota.</p> <p>2. Atau Pengurus Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang merupakan gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang terbentuk pada perusahaan.</p>	
17.	<p>Pasal 89</p> <p>(2) Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir.</p>	<p>Penilaian kejelasan rumusan (D5)</p>	<p>Perlindungan</p>	<p>Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih PUU setingkat, tetapi memberikan perlindungan yang berbeda</p>	<p>Bertentangan dengan pasal 65 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara : Pemanggilan terhadap yang bersangkutan dianggap sah apabila masing-masing telah menerima surat panggilan yang dikirimkan dengan surat tercatat. Di pasal 65 ini lebih detail karena ada bukti penerimaan surat sehingga para tergugat yang mangkir dapat dibuktikan. misalnya : menurut pasal 89, surat pemanggilan bila alamatnya tidak tahu maka akan dikirim ke pihak RT. Pihak RT belum tentu akan mengirimkan surat itu sehingga para pihak tidak mendapatkan surat tersebut.</p> <p>Selain itu dalam pasal ini juga tidak diatur mengenai tatacara dan mekanisme pemanggilan ke luar negeri beserta batas waktunya.</p>	<p>TETAP</p> <p>Untuk pemanggilan sudah ada tata caranya diatur</p>

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
18.	<p>Pasal 90</p> <p>(1) Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya.</p> <p>(2) Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.</p>	Kejelasan rumusan (D3)	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Jelas	Sistem pembuktian dalam hukum acara perdata menempatkan para pihak pada posisi yang sama yang mana implementasinya para pihak tidak berada dalam posisi yang sama terlebih pada alat bukti seperti surat dan saksi di persidangan. Terlebih surat dan saksi di persidangan menjadi bukti terkuat untuk memenangkan gugatan. Oleh karenanya kehadiran negara melalui PHI dimana mediator dan hakim dapat meminta bukti dari para pihak dan para pihak dalam memberikan bukti harus disumpah yang memiliki kekuatan hukum tetap untuk menghindari para pihak menyelewengkan alat bukti (pasal 90).	TETAP

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
19.	<p>Pasal 95</p> <p>(1) Sidang Majelis Hakim terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim menetapkan lain.</p>	Efektifitas pelaksanaan PUU (D5)	Partisipasi masyarakat	Terbukanya akses untuk partisipasi masyarakat	sidang Pengadilan Hubungan Industrial bersifat terbuka untuk umum (pasal 95 ayat 1) , kecuali majelis hakim menetapkan berbeda. Perlunya memperjelas indikator mengenai sidang yang tertutup di PHI	<p>DIUBAH</p> <p>Perlu dalam penjelasan pasal indikator / syarat-syarat untuk sidang tertutup. Misal mengganggu keamanan dan kestabilan nasional.</p>
20.	<p>Pasal 96</p> <p>(1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima</p>	Efektifitas pelaksanaan PUU (D5)	Pengaturan Putusan Sela yang kurang efektif pelaksanaannya	Penerapan Putusan Sela	Dalam Praktek Hakim mengalami kesulitan untuk menerapkan putusan sela sebagaimana yang diatur dalam Pasal 96 ini karena penjatuhan putusan sela yang harus dijatuhkan pada persidangan pertama atau pada hari persidangan kedua tersebut terlalu sumir belum ada jawab menjawab dan pembuktian awal dari para pihak yang berperkara, sehingga lebih baik apabila penjatuhan putusan sela tersebut setelah ada jawaban, replik dan duplik serta pembuktian awal dari para pihak.	<p>DIUBAH</p> <p>Ayat 1: Apabila secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,</p>

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>pekerja/buruh yang bersangkutan.</p> <p>(2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.</p> <p>(3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintah Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.</p> <p>(4) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum.</p>					<p>Hakim Ketua Sidang menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan</p> <p>Ayat 2: Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada tahapan jawab menjawab</p> <p>Ayat 3: Perlu tambah penjelasan</p>

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
21.	<p>Pasal 98</p> <p>(1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.</p> <p>(2) Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.</p> <p>(3) Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.</p>	Kejelasan rumusan (D3)	Ketiadaan definisi atau batasan arti	Memberikan kejelasan batasan arti agar tidak multitafsir.		<p>TETAP</p> <p>Ditambahkan dalam penjelasan Pasal 98</p>

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
22.	<p>Pasal 108</p> <p>Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi.</p>	Efektifitas pelaksanaan PUU (D5)	Penegakan hukum	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih PUU yang berbeda hirarki, tetapi memiliki hukum acara yang berbeda	Terdapat dua ketentuan yang memungkinkan hakim PHI menerbitkan putusan <i>uitvoerbaar bij voorraad</i> (putusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu) yakni pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 jo pasal 180 HIR. Praktek yang kerap terjadi, putusan <i>uitvoerbaar bij voorraad</i> sulit diterapkan karena untuk melaksanakan ketentuan pasal 180 HIR, MA telah menerbitkan 2 surat edaran yang mengatakan putusan <i>uitvoerbaar bij voorraad</i> dapat dikabulkan dalam hal terdapat jaminan sebesar nilai yang diputusa dan jaminan mana yang diserahkan ke pengadilan. Akibatnya ketentuan pasal 108 menjadi mandul karena ada putusan SEMA Nomor 3/2000 jo SEMA Nomor 4/2001. Oleh karenanya pasal perlu dipertegas dan jelas mengenai syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya hakim dapat mengeluarkan putusan serta-merta itu.	TETAP Pada prakteknya sulit diimplementasikan karena ada SEMA
23.	<p>Pasal 115</p> <p>Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh)</p>	Kejelasan rumusan (D3)	Penegakan hukum	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua)	Dalam prakteknya 30 hari ini terhitung mulai dari ketua MA terima berkas, memberi Nomor perkara hingga diputus. Namun setelah diputus, diketik lagi, diperbaiki dan dikembalikan kepada Pengadilan Hub	TETAP

No	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.			atau lebih PUU yang berbeda hirartki, tetapi memiliki hukum acara yang berbeda	<p>Industrial dan Pengadilan menginformasikan kepada para pihak, ini tidak diatur dalam pasal ini. Prakteknya lebih dari yang ditentukan karena tidak ada kepastian waktu yang jelas.</p> <p>Selain itu dalam Undang-Undang PHI tidak diatur mengenai PK (Peninjauan Kembali). Pada prakteknya yang seharusnya proses kasasi di MA adalah final dan mengikat, tapi bisa di PK melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985. Berdasarkan analisis ini maka definisi PK dan pengaturan mengenai penyelesaian PK harus diatur secara jelas. Tidak terlalu cepat tetapi juga tidak terlalu panjang dan memuat kepastian hukum agar para pihak yang dirugikan mendapatkan keadilan</p>	

7. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kerja Dan Jaminan Kematian

- a. Jumlah Pasal: 63 Pasal
- b. Berlaku Pasal: seluruh pasal
- c. Rekomendasi: terdapat beberapa pasal yang perlu diubah

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kerja dan Jaminan Kematian	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Melaksanakan ketentuan Undang-undang;	Diperintahkan secara tegas;	Peraturan Pemerintah ini merupakan pelaksanaan Pasal 33, Pasal 34 ayat (4), Pasal 45 ayat (3), dan Pasal 46 ayat (4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional,	TETAP
2.	Pasal 2 (1) Program JKK dan JKM diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. (2) Program JKK dan JKM bagi Peserta pada Pemberi Kerja penyelenggara negara diatur dengan Peraturan Pemerintah tersendiri.	Potensi Disharmoni (D2)	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan setingkat, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	Terdapat hak jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian berbeda antara peserta yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 PT TASPEN (Persero). Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 dikeluarkan sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang ASN. PT Taspem bukan merupakan badan penyelenggara jaminan sosial sebagaimana diamatkan oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 mengatur bahwa badan	DIUBAH

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					penyelenggara jaminan sosial dibentuk dengan Undang-Undang. mengingat PT Taspen Persero dibentuk dengan peraturan pemerintah maka PT Taspen Persero tidak dapat menyelenggarakan program JKK dan JKM. Penyelenggaraan JKK dan JKM berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 70 harus dikembalikan ke Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 jo Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Perlu ada perubahan pada Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015	
3.	<p>Bagian Ketiga Tata Cara Pembayaran Iuran</p> <p>Paragraf 1 Peserta Penerima Upah Yang Bekerja Pada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara</p> <p>Pasal 21</p> <p>(1) Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib menyetor iuran JKK dan JKM yang menjadi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dan Pasal 18 kepada BPJS Ketenagakerjaan.</p> <p>(2) Pemberi Kerja selain</p>	Efektivitas implementasi (D5)	Aspek Budaya Hukum Masyarakat	Kesadaran pemberi kerja terhadap pemenuhan kewajibannya untuk memenuhi hak pekerja tidak optimal	<p>Pemberi kerja tidak menyetor iuran tepat waktu sehingga hak pekerja terlambat pemenuhannya.</p> <p>Apabila pemberi kerja menunggak iuran lebih dari 3 bulan maka BPJS Ketenagakerjaan menunda pembayaran hak jaminan pekerja sampai dengan pemberi kerja melunasi iuran.</p> <p>Apabila pemberi kerja tidak melunasi iuran dengan keterlambatan tersebut, maka jika terjadi kecelakaan atau kematian manfaat wajib dibayar sendiri oleh pemberi kerja.</p>	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	penyelenggara negara wajib membayar luran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap bulan, paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya dari bulan luran yang bersangkutan dengan melampirkan data pendukung seluruh Pekerja dan dirinya. (3) Apabila tanggal 15 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) jatuh pada hari libur, maka luran dibayarkan pada hari kerja berikutnya.					
4.	<p>Pasal 22</p> <p>(1) Keterlambatan pembayaran luran bagi Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dikenakan denda sebesar 2% (dua persen) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari luran yang seharusnya dibayar oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara.</p> <p>(2) Denda akibat keterlambatan pembayaran luran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditanggung sepenuhnya oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan</p>	Efektivitas implementasi(D5)	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan masih belum dilaksanakan secara efektif.	<p>Dalam pelaksanaannya perhitungan denda 2% keterlambatan pembayaan iuran tidak maksimal sehingga manfaat program JHT menjadi berkurang karena pembayaran jaminan JHT adalah akumulasi iuran ditambahn hasil pengembangan.</p> <p>Dengan adanya keterlambatan poembayaran iuran sehingga hasil pengembangannya menjadi terhambat.dengan demikian manfaat JHT pekerja tidak optimal.</p>	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>pembayarannya dilakukan sekaligus bersama-sama dengan penyetoran luran bulan berikutnya.</p> <p>(3) Denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pendapatan lain dari Dana Jaminan Sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>					
5.	<p>Pasal 23</p> <p>(1)BPJS Ketenagakerjaan menghitung kelebihan atau kekurangan luran JKK dan JKM sesuai dengan Upah Pekerja.</p> <p>(2) Perhitungan kelebihan atau kekurangan luran JKK dan JKM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada daftar Upah Pekerja.</p> <p>(3) Dalam hal terjadi kelebihan atau kekurangan pembayaran luran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BPJS Ketenagakerjaan memberitahukan secara tertulis kepada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan/atau</p>	<p>Kesesuaian Norma dengan Asas Materi Muatan (D4)</p>	<p>Keadilan</p>	<p>Adanya ketentuan yang mengatur peluang yang sama bagi setiap warga negara untuk mendapatkan akses pemanfaatan sumber daya, atau tidak ditemukan ketentuan yang menyebabkan tidak terjaminnya</p>	<p>Dengan adanya penghitungan kelebihan atau kekurangan iuran dari pemberi kerja BPJS langsung memperhitungkan, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.</p>	<p>TETAP</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>Peserta paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak diterimanya luran.</p> <p>(4) Kelebihan atau kekurangan pembayaran luran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperhitungkan dengan pembayaran luran bulan berikutnya.</p>			<p>peluang yang sama bagi setiap warga negara untuk mendapatkan akses pemanfaatan sumber daya;</p>		
6.	<p>Pasal 26</p> <p>Hak untuk menuntut manfaat JKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) menjadi gugur apabila telah lewat waktu 2 (dua) tahun sejak Kecelakaan Kerja terjadi</p>	Kejelasan rumusan	Penggunaan istilah, bahasa, kata	Inkonsistensi antar ketentuan	<p>Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak”</p> <p>Pasal 96 tersebut telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat oleh putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012, berdasarkan putusan MK tersebut jaminan kecelakaan adalah hak yang timbul dalam hubungan kerja.</p> <p>Pengaturan kadaluwarsa adalah untuk kepastian hukum bagi badan penyelenggara. Demikian juga untuk pemberi kerja untuk patuh melaksanakan kewajibannya yaitu melaporkan kecelakaan kerja 2x24 jam</p>	DIUBAH

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					kepada BPJS, sehingga terjaminnya perlindungan pekerja. Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 mengatur hal yang sama dengan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga perlu disesuaikan dengan putusan Mahkamah Konstitusi.	
7.	Pasal 32 ayat (4) Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara negara mengikutsertakan Pekerja hanya sebagian program saja dan tidak sesuai dengan penahapan kepesertaan yang diwajibkan, maka bila terjadi risiko terhadap Pekerja, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib memberikan hak Pekerja sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.	Efektivitas Peraturan Perundang-undangan	Aspek Budaya Hukum Masyarakat	Kesadaran dan kepatuhan pengusaha menerapkan pengatur perundang-undangan	Pada praktiknya masih banyak pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerja sesuai dengan penahapan kepesertaan yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan.	TETAP Namun perlu sosialisasi bagi pengusaha agar menerapkan jaminan sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
8.	Pasal 45 ayat (2), (3), (4) (2) Dalam hal perhitungan BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diterima salah satu pihak dan	Kejelasan rumusan	Aspek Standar Operasional Pelaksana	Sudah ada SOP namun pengaturannya belum lengkap	Dibutuhkan pengaturan terkait jangka waktu maksimal proses birokrasi untuk menyelesaikan perbedaan pendapat tersebut guna menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak.	TETAP Namun perlu ditambahkan ketentuan mengenai jangka waktu masing-

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>terjadi perbedaan pendapat antara Pekerja, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan/atau BPJS Ketenagakerjaan mengenai penetapan Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, akibat Kecelakaan Kerja, persentase Cacat dan besarnya manfaat JKK maka penetapan manfaat JKK dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan setempat.</p> <p>(3) Dalam hal penetapan Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak diterima salah satu pihak, maka pihak yang tidak menerima dapat meminta penetapan Menteri.</p> <p>(4) Penetapan Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan penetapan akhir yang wajib dilaksanakan oleh para pihak.</p>					masing tahapan agar menjamin pelaksanaan hak dari masing-masing pihak yang mengajukan keberatan.
9.	Pasal 53 Pemberi Kerja selain penyelenggara	Efektivitas Peraturan	- Aspek operasional	- Pengatu ran dalam	Pada praktiknya pengaturan pada pasal ini masih belum diimplementasikan secara	TETAP Namun perlu

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	negara pada skala usaha besar, menengah, kecil dan mikro yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan Pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu, wajib mendaftarkan Pekerjaanya dalam program JKK dan JKM sesuai penahapan kepesertaan.	Perundang-undangan	atau tidaknya PUU - Aspek akses informasi masyarakat	PUU masih belum dilaksanakan secara efektif; - Keterse diaan informasi dalam menerapkan pengaturan PUU	efektif dan penyampaian informasi terkait pengaturan ini juga masih minim sehingga banyak pekerja yang belum mengetahui haknya tersebut.	ditingkatkan keefektifan peraturan ini serta sosialisasi terhadap masyarakat
10.	Pasal 58 (1) Sengketa dalam penyelenggaraan program JKK antara Peserta dengan fasilitas pelayanan kesehatan dan/atau antara fasilitas pelayanan kesehatan dengan BPJS Ketenagakerjaan dan/atau antara Peserta dengan BPJS ketenagakerjaan, dapat diselesaikan secara musyawarah oleh para pihak yang bersengketa. (2) Sengketa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan sengketa di bidang	Kejelasan rumusan	Aspek Standar Operasional Pelaksana	Sudah ada SOP namun pengaturannya belum lengkap	Dibutuhkan pengaturan terkait jangka waktu maksimal proses birokrasi untuk menyelesaikan sengketa tersebut guna menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak.	TETAP Namun perlu ditambahkan ketentuan mengenai jangka waktu masing-masing tahapan agar menjamin pelaksanaan hak dari masing-masing pihak yang bersengketa.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>keperdataan dan sengketa mengenai hak-hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dikuasai sepenuhnya oleh pihak yang bersengketa dan bukan sengketa yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan tidak dapat diadakan perdamaian.</p> <p>(3) Dalam hal sengketa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat diselesaikan secara musyawarah, maka penyelesaian sengketa dilakukan melalui unit pengendali mutu pelayanan dan penanganan pengaduan.</p> <p>(4) Dalam hal penyelesaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak terlaksana maka penyelesaian dilakukan melalui mediasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	(5) Dalam hal mekanisme mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak dapat terlaksana, maka penyelesaiannya dapat diajukan ke Pengadilan Negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.					
11.	<p>Pasal 59</p> <p>(1) Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3), Pasal 10 ayat (4) dan ayat (7), Pasal 27 ayat (1), Pasal 32 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), Pasal 35 ayat (1), Pasal 43 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 44 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 45 ayat (4), Pasal 52 ayat (1), dan Pasal 53, dikenai sanksi administratif. (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa: a. teguran tertulis; b. denda; dan/atau c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu. (3) Pengenaan sanksi teguran tertulis dan/atau denda</p>	Efektivitas implementasi	Aspek Penegakan hukum	Penerapan Sanksi tidak efektif	Pengaturan sanksi administratif telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara pengenaan sanksi administratif kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja dan penerima bantuan iuran dalam penyelenggaraan jaminan sosial.	TETAP namun perlu sosialisasi bagi aparat pemerintah untuk menegakan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu kepada pemberi kerja.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>kepada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (4) Peneanaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu kepada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan oleh unit pelayanan publik tertentu pada instansi Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota.</p>					

8. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun

- a. Jumlah Pasal:38 Pasal
- b. Berlaku Pasal:Seluruh pasal
- c. Rekomendasi : Tetap

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun	Ketepatan Jenis PUU			melaksanakan ketentuan Pasal 41 ayat (8) dan Pasal 42 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun	TETAP
2.	Pasal 1 angka 15 : Usia Pensiun adalah usia saat peserta dapat mulai menerima manfaat pensiun.	Efektivitas implementasi PUU			Penentuan usia pensiun dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 adalah usia pensiun saat menerima manfaat pensiun. berbeda dengan usia pensiun berhenti bekerja (PHK karena usia pensiun) yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama perusahaan yang bersangkutan. Contoh, usia berhenti bekerja (PHK) 55 tahun, pengambilan manfaat pensiun tahun 2019 adalah usia 57 tahun dengan demikian pekerja harus menunggu 2 tahun lagi untuk pencairan manfaat pensiun. Penambahan usia pensiun saat menerima manfaat pensiun ditambah 1 tahun setiap 3	TETAP Tetapi perlu sosialisasi kepada pekerja/serikat pekerja untuk dapat memahami tujuan penentuan usia pensiun saat menerima manfaat pensiun.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>tahun dimaksudkan untuk kelangsungan program dan kecukupan dana untuk pemenuhan hak pensiun pekerja pada saat jatuh tempo.</p> <p>Dalam praktek, serikat pekerja selalu mengusulkan dalam perundingan perjanjian kerja bersama disesuaikan usia pensiun sesuai Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015.</p>	
3.	<p>Pasal 15</p> <p>(1) Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.</p> <p>(2) Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.</p> <p>(3) Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.</p> <p>(4) Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi</p>	<p>Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan</p>	<p>Aspek Akses Informasi Masyarakat</p>	<p>Ketersediaan informasi dalam menerapkan pengaturan PUU</p>	<p>Penentuan usia pensiun dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 adalah usia pensiun saat menerima manfaat pensiun. berbeda dengan usia pensiun berhenti bekerja (PHK karena usia pensiun) yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama perusahaan yang bersangkutan.</p> <p>Contoh, usia berhenti bekerja (PHK) 55 tahun, pengambilan manfaat pensiun tahun 2019 adalah usia 57 tahun. dengan demikian pekerja harus menunggu 2 tahun lagi untuk pencairan manfaat pensiun. Penambahan usia pensiun saat menerima manfaat pensiun ditambah 1 tahun setiap 3 tahun dimaksudkan untuk kelangsungan program dan kecukupan dana untuk pemenuhan hak pensiun pekerja</p>	<p>TETAP</p> <p>Tetapi perlu sosialisasi kepada pekerja/serikat pekerja untuk dapat memahami tujuan penentuan usia pensiun saat menerima manfaat pensiun. Sehingga pada saat menjelang usia pensiun tiba tidak ada sengketa antara Pekerja dan Pengusaha</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.				pada saat jatuh tempo. Dalam praktek, serikat pekerja selalu mengusulkan dalam perundingan perjanjian kerja bersama disesuaikan usia pensiun sesuai Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015	dikarenakan perbedaan pendapat.
4.	<p>Pasal 4</p> <p>(1) Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan seluruh Pekerja nya kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai Peserta sesuai penahapan kepesertaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(2) Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan Pekerja yang baru paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal Pekerja tersebut mulai bekerja</p>	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Aspek Akses Informasi Masyarakat	Ketersediaan informasi dalam menerapkan pengaturan PUU	Perlu nya informasi yang jelas dalam menerapkan peraturan bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan seluruh pekerja nya yang bekerja paling lambat 30 (tiga puluh) hari pada BPJS Ketenagakerjaan, karena mengacu ketentuan Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Sanksi administratif Perusahaan yang tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja nya dapat berupa: <ul style="list-style-type: none"> a. teguran tertulis; b. denda; dan/atau c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu 	TETAP
5.	Pasal 30 (2) Pemberi Kerja selain	Efektivitas Pelaksanaan	Aspek Penegakan	Ditinjau dari rumusan sanksi	Dalam hal ini ada 2 analisis: 1. Dalam hal pengusaha belum	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>penyelenggara negara wajib membayar dan menyetorkan iuran yang menjadi tanggung jawabnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 secara bersama-sama dengan iuran peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan</p>	<p>Peraturan Perundang-undangan</p>	<p>Hukum</p>	<p>pidana nya.</p>	<p>mengikutsertakan pekerjaanya sebagai peserta kepada BPJS, pengusaha bukan dikenakan pidana penggelapan melainkan sanksi administratif.</p> <p>Sanksi administratif berdasarkan Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. teguran tertulis; -> dilakukan oleh BPJS. b. denda; dan/atau -> dilakukan oleh BPJS. c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu. -> dilakukan oleh Pemerintah, pemerintah daerah provinsi atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS. <p>Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara jika mengacu pada Pasal 9 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. perizinan terkait usaha; b. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek; c. izin memperkerjakan tenaga kerja asing; d. izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau e. Izin Mendirikan Bangunan (IMB). <p>2. Sedangkan, bagi pengusaha yang telah mendaftarkan pekerjaanya sebagai peserta BPJS , tapi tidak memungut iuran yang menjadi beban peserta (pekerjanya) kemudian tidak membayar dan menyetorkannya kepada BPJS, maka pengusaha dapat dikenakan pidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp 1 miliar sebagaimana Pasal 19 ayat 1 dan 2 jo 55 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2011 tentang BPJS</p> <p>Selain itu, apabila perusahaan tersebut telah memotong upah pekerja sebagai iuran BPJS, tapi tidak menyetorkannya pada BPJS,</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>perusahaan tersebut juga dapat dikenakan pasal penggelapan dalam hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 374 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana ("KUHP") yang berbunyi:</p> <p><i>Penggelapan yang dilakukan oleh orang yang memegang barang itu berhubung dengan pekerjaannya atau jabatannya atau karena ia mendapat upah uang, dihukum penjara selama-lamanya lima tahun.</i></p>	

9. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua

a. Jumlah Pasal: 37 Pasal

b. **Berlaku Pasal:** seluruh pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 kecuali Pasal 26 diubah dikembalikan pengaturannya sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015

c. **Rekomendasi:** Cabut, dikembalikan pengaturan sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun	Ketepatan jenis PUU (D1)	Melaksanakan Ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004	Diperintahkan secara tegas	Pasal 37 ayat (5) dan Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
			tentang SJSN			
2.	<p>Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 :</p> <p>(1) Manfaat JHT wajib dibayarkan kepada Peserta apabila:</p> <p>a. Peserta mencapai usia pensiun;</p> <p>b. Peserta mengalami cacat total tetap; atau c. Peserta meninggal dunia.</p> <p>(2) Manfaat JHT bagi Peserta yang mencapai usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada Peserta.</p> <p>(3) Manfaat JHT bagi Peserta yang mengalami cacat total tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kepada Peserta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(4) Manfaat JHT bagi Peserta yang meninggal dunia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c sebelum mencapai usia pensiun diberikan kepada ahli waris</p>	Kesesuaian Norma dengan Asas Materi Muatan (D4)	Pengayoman	Adanya ketentuan yang menyebabkan tidak terjaminya perlindungan masyarakat	<p>Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 Manfaat JHT dapat diberikan setelah peserta usia 56 tahun. Ketentuan ini tidak diterima oleh Serikat Pekerja khususnya bagi pekerja yang di PHK. Serikat Pekerja (SP) menginginkan bahwa JHT dapat dicairkan apabila pekerja berhenti bekerja (PHK) meskipun usianya kurang dari 56 tahun. keinginan pekerja ini di terima oleh pemerintah maka keluarlah Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2015.</p> <p>Pasal 26 Ayat (1) Huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan “mencapai usia pensiun” termasuk Peserta yang berhenti bekerja. Pengaturan lebih lanjut diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 tahun 2015 Tentang tata Cara Persyaratan dan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua bahwa jaminan pensiun berhenti bekerja dapat dicairkan dengan masa tunggu 1 bulan (Pasal 3 dan Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 tahun 2015).</p>	DIUBAH Dikembalikan pengaturannya sebagaimana pada Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2).</p> <p>(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan persyaratan pembayaran manfaat JHT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.</p> <p>Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 :</p> <p>(1) Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang dibayarkan apabila Peserta berusia 56 (lima puluh enam) tahun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.</p> <p>(2) Besarnya manfaat JHT adalah sebesar nilai akumulasi seluruh luran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan Peserta.</p> <p>(3) Manfaat JHT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayar secara sekaligus.</p> <p>(4) Dalam rangka mempersiapkan diri memasuki masa pensiun,</p>				<p>Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 jo Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2015 bertentangan dengan filosofi program jaminan hari tua. Jaminan Hari Tua dimaksudkan adanya sejumlah dana yang dapat dinikmati oleh pekerja setelah hari tuanya, dengan demikian JHT merupakan program jangka panjang.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>pembayaran manfaat JHT sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu apabila Peserta telah memiliki masa kepesertaan paling singkat 10 (sepuluh) tahun.</p> <p>(5) Pengambilan manfaat JHT sampai batas tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah JHT, yang peruntukannya untuk kepemilikan rumah atau paling banyak 10% (sepuluh persen) untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pensiun.</p> <p>(6) Pengambilan manfaat JHT sebagaimana dimaksud pada ayat (5) hanya dapat dilakukan untuk 1 (satu) kali selama menjadi Peserta.</p> <p>(7) BPJS Ketenagakerjaan wajib memberikan informasi kepada Peserta mengenai besarnya saldo JHT beserta hasil pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun</p>					

10. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

a. Jumlah Pasal: 66 Pasal

b. Berlaku Pasal : Seluruh Pasal

c. Rekomendasi : Perlu Perubahan Pasal 44

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Judul : Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Perintah Undang-Undang untuk diatur dengan Undang-Undang	Diperintahkan secara tegas oleh Undang-Undang lain	Peraturan Pemerintah ini merupakan delegasi secara langsung dari Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Judul sudah sesuai dengan materi muatan	TETAP
2.	Pasal 44 (1) Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum. (2) Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut: $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$ (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan Upah minimum dengan menggunakan formula	Potensi Disharmoni pengaturan (D2)	Hak	Ada pengaturan mengenai hak yang tidak konsisten/ saling bertentangan antar pasal	Rumusan UMP dan UMK tidak sesuai dengan rumusan Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 44 dijelaskan bahwa Upah Minimum dihitung dengan Formula, yaitu Upah Minimum yang akan ditetapkan = Upah Minimum tahun berjalan X (inflasi % + Pertumbuhan Ekonomi). Penetapan Upah Minimum dikaitkan dengan pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Pertumbuhan ekonomi dan inflasi merupakan variabel makro, yang tidak tepat digunakan sebagai indikator	DIUBAH Disesuaikan dengan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.</p> <p>Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 : (1) Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.</p> <p>Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.</p>				<p>kenaikan upah minimum karena tidak mencerminkan kemampuan daya beli buruh, sehingga tidak relevan dijadikan indikator penghitungan upah. Terdapat tumpang tindih aturan mengenai penentuan upah minimum. Pendapatan Domestik Bruto dan inflasi sifatnya nasional, sedangkan kebutuhan hidup sifatnya regional.</p> <p>Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tidak konsisten, sebab di satu sisi berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak yang terdiri dari beberapa komponen (Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015). Di sisi lain sudah ditentukan secara baku penentuan upah minimum berdasarkan formula Pendapatan Domestik Bruto dan inflasi.</p>	
3.	<p>Pasal 14 (1) Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal</p>	<p>Potensi tumpang tindih (D2)</p>	<p>kewajiban</p>	<p>Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang</p>	<p>Struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha . kewajiban pengusaha melampirkan struktur dan skala upah dalam permohonan</p>	<p>TETAP Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>12 huruf a dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.</p> <p>(2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.</p> <p>(3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh.</p> <p>(4) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan:</p> <p>a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama. (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.</p>			<p>sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda</p>	<p>pengesahan dan pembaruan Peraturan Pemerintah atau pendaftaran, perpanjangan dan pembaruan PKB sebagaimana pasal 14 ayat (4) Peraturan Pemerintah Pengupahan. Namun, pasal 9 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah menyebut lampiran itu hanya memperlihatkannya kepada pejabat yang berwenang.</p>	<p>tentang Struktur dan Skala Upah yang harus diubah, disesuaikan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
4.	<p>Pasal 59 ayat (1) huruf c (1) Sanksi administratif dikenakan kepada Pengusaha yang:</p> <p>a. tidak membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2);</p> <p>b. tidak membagikan uang servis pada usaha tertentu kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2);</p> <p>c. tidak menyusun struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) serta tidak memberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3);</p> <p>d. dst.....</p>	Efektivitas implementasi (D5)	Aspek pengawasan	Tidak adanya instrument Monitoring dan Evaluasi	Sanksi administratif yang diberlakukan terhadap pengusaha yang tidak menyusun struktur dan skala upah tidak efektif karena petugas pengawas kesulitan melakukannya disebabkan tidak konsistennya amanat yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah	<p>TETAP</p> <p>Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah yang harus diubah, disesuaikan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan</p>

11. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

- a. Jumlah Pasal: 39 Pasal
- b. Berlaku Pasal : Seluruh Pasal
- c. Rekomendasi : Perlu Perubahan Beberapa Pasal

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	<p>Judul/Konsideran/Dasar Hukum : “Pengawasan Ketenagakerjaan” Mengingat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pasal 4 ayat (1) UUD 1945 - Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan perburuhan - Pelaksanaan pasal 178 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan - Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 - Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah - Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang pedoman pembinaan pengawasan penyelenggaraan pemerintah 	<p>Penilaian ketepatan jenis PUU (D1)</p>	<p>Melaksanakan Ketentuan Undang-Undang</p>	<p>Diperintahkan secara tegas</p>	<p>Telah ada perubahan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 menjadi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah. Meskipun sumber utamanya berasal dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk terbitnya Peraturan Pemerintah ini, namun mungkin perlu dilakukan penyesuaian terhadap rujukan peraturannya.</p>	<p>DIUBAH</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>daerah</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang pembagian urusan pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/kota - Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan 					
2.	<p>Bab I : Ketentuan Umum (pasal 1 angka 4)</p> <p>Bab II: Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan (pasal 3)</p>	Potensi Disharmoni pengaturan (D2)	Kewenangan	Adanya peraturan mengenai hal yang sama pada 2 atau lebih PUU yang berbedahierarki , tetapi memberikan kewenangan yang berbeda.	Pasal 1 Angka 4 dan Pasal 3 masih mendefinisikan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada tingkat pemerintah kabupaten/kota, sementara pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 telah menghapuskan kewenangan pemerintah kabupaten/kota	DIUBAH
3.	Bab II: Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan (pasal 3)	Kesesuaian Norma dengan asas materi	Kenusantaraan	Adanya ketentuan yang jelas mengenai pembagian	Perlunya konsistensi mengenai kewenangan kabupaten/kota mengingat kewenangan pengawasan ketenagakerjaan telah dihapuskan pada pemerintah	DIUBAH Termasuk merevisi Peraturan Menteri Nomor

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>Pasal 10 – Pelaporan hasil pelaksanaan pengawasan kepada Bupati/Walikota</p> <p>Pasal 13 – Pengaturan koordinasi diatur oleh Menteri</p>	muatan (D4)		kewenangan pusat dan daerah	kabupaten/kota menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014	02/MEN/I/2011 tentang Pembinaan dan koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan
4.	Bab IV: Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (pasal 23)	Kesesuaian Norma dengan asas materi muatan (D4)	Pengayoman	Adanya ketentuan yang menjamin/tidak menjamin perlindungan masyarakat	Perlu penyesuaian mengenai kewenangan pemerintah provinsi dan tidak ada lagi kewenangan pemerintah kabupaten/kota untuk memberikan jaminan perlindungan	DIUBAH (ayat 2)
5.	Bab IV: Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (pasal 22 - 23)	Kesesuaian Norma dengan asas materi Muatan (D4)	Ketertiban dan kepastian hukum	Adanya ketentuan yang jelas mengenai pihak yang melakukan pengawasan dan penegakan hukum Adanya ketentuan yang jelas mengenai tindakan yang harus diambil	Perlu penyesuaian mengenai kewenangan pemerintah provinsi dan tidak ada lagi kewenangan pemerintah kabupaten/kota untuk penegakan dan kepastian hukum	DIUBAH Termasuk merevisi Peraturan Menteri 02/MEN/I/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
				atas peraturan yang bertentangan atau tumpang tindih		
6.	Bab V: Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan (pasal 24, 25, 28 dan 29) Bab VI: Jaringaninformasipengawasanketenagakerjaan (pasal 32 – 33)	Efektifitaspelaksanaan PUU (D5)	Aspekkoordinasi kelembagaan/taorganisasi	Pembagian kewenangan dan tugasnya jelas	Perlu penyesuaian mengenai kewenangan pemerintah provinsi dan tidak ada lagi kewenangan pemerintah kabupaten/kota	DIUBAH Termasuk merevisi Peraturan Menteri 02/MEN/I/2011 tentang Pembinaan dan koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan

12. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

- a. **Jumlah Pasal:** 39 Pasal
- b. **Berlaku Pasal:** Seluruh pasal
- c. **Rekomendasi:** Perlu perubahan beberapa pasal

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-undangan (D1)	Melaksanakan Lebih Lanjut Perintah Undang-Undang	Diperintahkan secara tegas (delegasi).	JUDUL Mencerminkan isi PUU dan tidak terdapat singkatan dan akronim di judul Peraturan Presiden. Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur melalui Keputusan Presiden, sementara judul Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 ini Penggunaan Tenaga Kerja Asing, meskipun memang di dalam Peraturan Presiden ini mengatur terkait pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping.	DIUBAH
2.	Pasal 8 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 menyebutkan Pengesahan RPTKA diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari sejak permohonan diterima secara	Potensi Disharmoni (D2)	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai kewenangan yang sama pada 2 (dua) atau	Pengesahan RPTKA Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 43 ayat (4) menyebutkan bahwa Menteri berwenang menetapkan aturan tentang Tata Cara Pengesahan RPTKA. Sementara Pasal 8	DIUBAH

	lengkap.			lebih PUU yang berbeda hierarki, tetapi dilaksanakan oleh lembaga yang berbeda	Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 menyebutkan bahwa pengesahan RPTKA dibuat oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk	
4.	Pasal 9 Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 merupakan izin untuk mempekerjakan TKA.	Potensi Disharmoni (D2)	Kewajiban		Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 20 menyatakan bahwa rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) merupakan izin bekerja bagi TKA. Hal ini bertentangan dengan Pasal 43 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. "Pasal 43 ayat 1 menyatakan bahwa pemberi kerja TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk, dalam penjelasannya RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja TKA. Izin bekerja cukup dengan IMTA saja, yang didalamnya ada RPTKA sebagai lampiran tetapi RPTKA tersebut tidak perlu diresmikan oleh Kemenaker. Konsekuensinya semua Pekerja termasuk direksi atau komisaris memerlukan Izin.	DIUBAH
5.	Pasal 10 (1) Pemberi Kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA	Kesesuaian Norma dengan asas materi	Kesamaan kedudukan dalam hukum dan	Adanya ketentuan terkait nilai-nilai keadilan	Adanya potensi diskriminasi yang kuat jika dibedakan sebab dasar menggunakan TKA ada RPTKA untuk mengetahui tujuan, arah kepentingan penggunaan TKA sedangkan	DIUBAH

	<p>yang merupakan:</p> <p>a. Pemegang saham yang menjabat sebagai anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris pada Pemberi Kerja TKA;</p> <p>b. Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau</p> <p>c. TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah.</p>	muatan (D4)	pemerintahan	Adanya ketentuan yang menjamin Non diskriminatif meskipun ini dalam rangka dalam menunjang kemudahan berusaha namun harus ada rencana kerja yang jelas	proses saat ini tidak membutuhkan waktu lama yaitu 2 hari sehingga hambatan di lapangan dapat diminimalisir.	
6.	<p>Pasal 15</p> <p>(1) Pemberi Kerja TKA wajib membayar dana kompensasi penggunaan TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan setelah menerima Notifikasi.</p> <p>(2) Pembayaran dan kompensasi penggunaan TKA oleh Pemberi Kerja TKA merupakan Penerimaan Negara Bukan Pajak.</p>	Efektifitas Implementasi (D5)	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan masih belum dilaksanakan secara efektif	Dalam Undang-Undang ketenagakerjaan pasal 47 ayat (4) di atur dalam Peraturan Pemerintah namun dalam Peraturan Menteri Nomor 10 Tahun 2018 pasal 23 ayat (1) memperkerjakan TKA wajib membayar US\$ 100 perjabatan, perorang, perbulan tidak dilihat berapa imbalan/gaji TKA tersebut sama baik yang berimbal besar maupun rendah. Perlu ada rincian besaran gaji/imbalan per wilayah sehingga SOP penerimaan daerah akan jelas termasuk kegunaanya dapat diawasi	DIUBAH Revisi terkait PNBP DKP-TKA
7.	<p>Pasal 16</p> <p>(1) Instansi pemerintah,</p>	Kesesuaian Normadenga	Keadilan dan Keselarasan	Pemberi Kerja Tenaga Kerja	Adanya ketentuan atau peluang yang berupa upah atau imbalan dan bentuk lain untuk	DIUBAH

	<p>perwakilan negara asing, dan badan internasional yang mempekerjakan TKA, tidak diwajibkan memiliki RPTKA dan membayar dana kompensasi penggunaan TKA.</p> <p>(2) Penggunaan TKA pada lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan penggunaan TKA pada jabatan tertentu di lembaga pendidikan, tidak diwajibkan membayar dana kompensasi penggunaan TKA.</p> <p>(3) Ketentuan mengenai jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam peraturan menteri.</p>	n asas materi muatan (D4)		Asing yang selanjutnya disebut Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.	mendapatkan kepastian bahwa pengecualian ini tidak bersifat provit oriented oleh karena itu perlu dilihat prosesnya dikawatirkan implementasi dilapangan terjadi penyalagunaan. Dengan harapan proses 2 hari ini mempercepat proses tersebut.	
8.	<p>Pasal 26</p> <p>(1) Setiap pemberi Kerja TKA wajib:</p> <p>a. Menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping;</p> <p>b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;</p>	Efektifitas implementasi (D5)	Aspek pengawasan	Adanya instrumen monitoring dan evaluasi	<p>Pasal 34</p> <p>(1) Pemberi Kerja TKA yang melanggar ketentuan penggunaan TKA, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Pendamping, dan pelaporan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.</p>	DIUBAH

	dan c. Memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA.					
13.	<p>Pasal 33</p> <p>Pengawasan atas penggunaan TKA dilaksanakan oleh:</p> <p>a. Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian dan dinas provinsi yang membidangi urusan di bidang ketenagakerjaan; dan</p> <p>b. Pegawai imigrasi yang bertugas pada bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian, secara terkoordinasi sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing-masing.</p>	Efektivitas implementasi (D5)	Aspek operasional atau tidaknya PUU	Pengaturan dalam PUU masih belum dilaksanakan secara efektif	Pengaturan pengawasan dalam PUU masih belum dilaksanakan secara efektif.	TETAP

13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: Per.06/Men/IV/2005 Tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

- a. Jumlah Pasal: 10 Pasal
- b. Berlaku Pasal: Seluruh pasal
- c. Rekomendasi: Tetap

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	Judul/Konsideran/Dasar Hukum : "Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh" Mengingat: Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Ketepatan jenis PUU (D1)	Delegasi	Peraturan Menteri yang didelegasikan oleh Undang-Undang, materinya hanya bersifat teknis administratif	Judul PUU tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dimana tidak diperkenankan adanya tanda baca pada judul PUU. Bagian konsiderans sudah menyebutkan pendelegasiaan dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Catatan: Pemakaian istilah "pekerja" dan "buruh" memiliki makna politis yang perlu diakomodir, mengingat dalam sejarah pembentuk PUU, penggunaan istilah pekerja dan buruh menjadi perdebatan yang cukup panjang.	TETAP Bila perlu, mengubah judul terkait dengan kata-kata Serikat Pekerja/Serikat Buruh
2.	Bab I : Ketentuan Umum (pasal 1)	Ketepatan jenis PUU (D1)	Atribusi	Tidak Bertentangan dengan	Penggunaan istilah dan definisi tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dan Undang-	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
				PUU diatasnya Mengatur struktur organisasi Mengatur standar kerja	Undang Nomor 13 Tahun 2003. Isi peraturan mengatur secara rinci teknis administrasi verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB).	
3.	Bab II: Tujuan Verifikasi (Pasal 2-3)	Efektifitas pelaksanaan PUU (D5)	<ul style="list-style-type: none"> - Aspek Standar Operasional - Aspek pelayanan dan batasan waktu - Aspek teknologi penunjang pelayanan 	Ketersediaan SOP yang jelas, lengkap dan benar-benar diterapkan	<p>Pada dasarnya Peraturan Menteri ini sudah memberikan contoh-contoh formulir yang digunakan dalam rangka verifikasi keanggotaan SP/SB namun tidak ada ketentuan mengenai jangka waktu maupun pelaksanaannya. Beberapa hambatan yang seringkali ditemui dalam verifikasi keanggotaan SP/SB terutama dengan semakin pesatnya kemajuan teknologi seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sistem verifikasi keanggotaan SP/SB masih manual sehingga masih memerlukan waktu cukup lama untuk verifikasi anggota SP/SB. Dinas Tenaga kerja dan Kementerian Tenaga Kerja harus mulai mengembangkan verifikasi keanggotaan SP/SB secara online termasuk pengumuman dan pelaporan hasil rekapitulasi dengan sistem komputerisasi, sehingga bisa lebih transparan juga kepada 	<p>TETAP</p> <p>Namun perlu peningkatan ketentuan terkait sistem verifikasi untuk mengantisipasi perkembangan teknologi dan pelaksanaan dari isi peraturan, misalnya verifikasi secara online dan menggunakan sistem komputerisasi sehingga bisa lebih cepat dan memenuhi standar pelayanan</p>
4.	Bab III: Pendataan (Pasal 4-5) Pendataan untuk SP/SB yang tercatat sesuai dengan Kepmenakertrans Nomor KEP-16/MEN/2001					
5.	Bab IV: Pelaksanaan verifikasi keanggotaan SP/SB (Pasal 6 - 7)					
6.	Bab V: Mekanisme dan waktu pelaksanaan pendataan dan verifikasi (pasal 8)					
7.	Bab VI: Pelaporan (Pasal 9)					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
					<p>masyarakat luas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tidak semua dinas ketenagakerjaan mampu/bisa melakukan verifikasi, akibatnya hasil rekapitulasi saat ini banyak dikeluhkan oleh pihak SP/SB tidak komprehensif dan representatif dari seluruh Indonesia. - perlunya panduan dan pemahaman yang seragam mengenai sistem verifikasi keanggotaan SP/SB di dinas-dinas ketenagakerjaan sehingga tidak ada perbedaan sistem verifikasi dan jangka waktu proses verifikasi. 	<p>yang diamanatkan Undang-Undang. Verifikasi serikat pekerja yang efektif akan sangat membantu dalam mendorong terciptanya sistem perwakilan dan demokrasi yang baik dalam hubungan industrial sehingga menjadi jelas siapa yang akan menjadi organisasi yang paling mewakili pekerja dalam dialog maupun perundingan industrial, dan juga meminimalisir perselisihan antar</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
						serikat pekerja

14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

- a. **Jumlah Pasal:**35 Pasal
- b. **Berlaku Pasal:**Seluruh pasal
- c. **Rekomendasi:** Perlu perubahan beberapa pasal

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Delegasi	Materi muatan merupakan delegasi dari	Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	TETAP
2.	Pasal 4 (1) Asosiasi sektor usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sesuai sektor usaha masing-masing. (2) Alur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan (D5)	Aspek operasional atau tidaknya PUU	Pengaturan dalam PUU masih belum dilaksanakan secara efektif	Dalam menentukan <i>core</i> atau <i>non core</i> dilakukan oleh asosiasi sector usaha, namun sering muncul perbedaan pendapat terkait hal ini antara perusahaan user dengan pekerja, ditambah lagi ada banyak perusahaan yang tidak memiliki asosiasi perusahaan sejenis sehingga menyulitkan untuk menentukan pekerjaan tersebut masuk kategori <i>core</i> atau tidak.	DIUBAH Terhadap perusahaan yang tidak memiliki asosiasi sejenis diberikan pengaturan lebih lanjut.

	<p>menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat kegiatan utama dan kegiatan penunjang dengan memperhatikan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2).</p> <p>(3) Alur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipergunakan sebagai dasar bagi perusahaan pemberi pekerjaan dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan.</p>					
3.	<p>Pasal 10</p> <p>1) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 harus didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.</p> <p>(2) Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada</p>	<p>Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan (D5)</p>	<p>Aspek Budaya Hukum Masyarakat</p>	<p>Dari segi kesadaran/kepatuhan masyarakat pada pengaturan PUU</p>	<p>Bahwa dilapangan masih sangat terbatas jumlah PKWT yang dicatatkan, perjanjian penyerahan belum didaftarkan dan pelaksanaan pekerjaan yang diserahkan tidak dilaporkan. Walaupun pelayanan perizinan, pendaftaran perjanjian, pelaporan pelaksanaan pekerjaan maupun pencatatan PKWT tidak dipungut biaya, namun dalam pelaksanaannya masih banyak pemungutan dalam penerbitan izin, pencatatan, pelaporan maupun pendaftaran perjanjian.</p>	<p>DIUBAH</p> <p>Ditambahkan ketentuan sanksi agar pasal tersebut dijalankan.</p>

	ayat (1) dilakukan setelah perjanjian tersebut ditandatangani oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.					
4.	<p>Pasal 17</p> <p>(3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:</p> <p>a. usaha pelayanan kebersihan (<i>cleaning service</i>);</p> <p>b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (<i>catering</i>);</p> <p>c. usaha tenaga pengaman (<i>security/satuan pengamanan</i>);</p> <p>d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan</p> <p>e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.</p>	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan-Undang-Undangan (D5)	Aspek Relevansi dengan situasi saat ini	Pengaturan dalam PUU masih relevan untuk diberlakukan secara efisien	<p>Pembatasan pekerjaan hanya untuk lima jenis pekerjaan sudah tidak sejalan dengan perkembangan bisnis dan hubungan kerja saat ini.</p> <p>Dengan adanya pembatasan menyebabkan pelaku PPJP melakukan penggelapan hukum dengan menggunakan fasilitas pemborongan pekerjaan (padahal seharusnya jenis pekerjaan yang dilimpahkan kepada perusahaan <i>outsourcing</i> tersebut masuk dalam kategori PPJP)</p> <p>Kelima jenis pekerjaan tsb sebelumnya adalah merupakan contoh dari penjelasan Pasal 66 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penjelasan tidak boleh memuat tentang materi muatan, harus menjelaskan baru materi muatan pada Pasal, dan dapat disertai dengan contoh.</p>	<p>DIUBAH</p> <p>Dilakukan penyesuaian dan penambahan/ perluasan jenis pekerjaan yang dapat dikategorikan sebagai jasa penunjang.</p>

5.	<p>Pasal 19</p> <p>Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:</p> <p>c. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan...</p>	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan (D5)	Aspek rasio beban dan manfaat (<i>cost and benefit ratio</i>)	Perhitungan manfaat harus lebih besar daripada beban/biaya atau Nilai rasio <i>benefit</i> terhadap <i>cost</i> harus di atas angka 1 ($B/C > 1$)	Dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja ada kewajiban memasukkan klausul ketersediaan perusahaan penyedia jasa pekerja (<i>vendor</i>) untuk menerima pekerja dari <i>vendor</i> sebelumnya, untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan, dalam hal terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja. Ketentuan ini telah melanggar asas kebebasan berkontrak yang dijamin oleh undang-undang. Pada praktiknya klausul ini justru menyebabkan kerugian kepada perusahaan PJP yang baru.	DIUBAH
6.	<p>Pasal 29</p> <p>(3) Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:</p> <p>d. hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;</p>	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan (D5)	Aspek operasional atau tidaknya PUU	Pengaturan dalam PUU masih belum dilaksanakan secara efektif	Hak untuk beristirahat sebenarnya sudah diatur dengan jelas dalam Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun pada pelaksanaan dan implementasinya masih banyak yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Hak untuk beristirahat berhubungan dengan perhitungan lembur yang akan diterima oleh pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga bila aturan hak untuk beristirahat tidak mengikuti ketentuan perundang-undangan, akan	TETAP Perlu sosialisasi dan penegasan terkait hak untuk beristirahat dan pembayaran lembur kepada pekerja outsourcing agar hak hak nya terpenuhi.

					terciderai hak hak atas lembur yang dilaksanakan oleh pekerja.	
7.	<p>Pasal 29</p> <p>(3) Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:</p> <p>e. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;</p>	<p>Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan (D5)</p>	<p>Aspek operasional atau tidaknya PUU</p>	<p>Pengaturan dalam PUU masih belum dilaksanakan secara efektif</p>	<p>Ketentuan mengenai siapa yang wajib membayar pesangon dan hak lainnya kepada pekerja tidak tercantum secara jelas, sehingga menyulitkan perusahaan pemberi pekerjaan dan vendor <i>outsourcing</i> dalam hal penyelesaian pesangon dan hak-hak lainnya kepada pekerja <i>outsourcing</i>.</p>	<p>DIUBAH</p> <p>Dilakukan perubahan dan penyesuaian pada isi pasal dengan menambahkan pihak yang bertanggung jawab untuk membayar pesangon dan hak lainnya bagi pekerja <i>outsourcing</i>.</p>
8.	<p>Pasal 32 ayat (1)</p> <p>(1) Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya</p>	<p>Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan (D5)</p>	<p>Aspek rasio beban dan manfaat (<i>cost and benefit ratio</i>)</p>	<p>Perhitungan manfaat harus lebih besar daripada beban/biaya atau Nilai rasio <i>benefit</i> terhadap <i>cost</i> harus di atas angka 1 ($B/C > 1$)</p>	<p>Dalam hal terjadi TUPE karena penggantian perusahaan PJP maka perusahaan PJP baru wajib melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya. Kewajiban melanjutkan perjanjian telah menghapus prinsip kebebasan berkontrak dalam hubungan hukum.</p>	<p>DIUBAH</p>

	tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati.					
9.	<p>BAB IV PENGAWASAN Pasal 33</p> <p>Pengawasan pelaksanaan peraturan ini dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan</p>	<p>Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang- Undangan (D5)</p>	<p>Aspek operasional atau tidaknya PUU</p>	<p>Pengaturan dalam PUU masih belum dilaksanakan secara efektif</p>	<p>Jumlah pengawas ketenagakerjaan di Indonesia masih kurang dan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, akibat dari kurangnya jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan maka pelaksanaan praktek <i>outsourcing</i> banyak yang tidak sesuai dengan permenakertrans Nomor 19 tahun 2012. Hal ini menyebabkan kerugian bagi pekerja <i>outsourcing</i> yang mana hak-haknya tidak dipenuhi sesuai peraturan perundang-undangan. Selain jumlah pengawas ketenagakerjaan yang harus ditambah, anggaran untuk pengawasan ketenagakerjaan juga harus disesuaikan agar pelaksanaan pengawasan berjalan dengan baik serta tidak main-main .</p>	<p>TETAP</p> <p>Perlu menjadi perhatian terkait penambahan jumlah pengawas ketenagakerjaan dan anggaran untuk pengawasan ketenagakerjaan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja <i>outsourcing</i>.</p>

15. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 27 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

- a. Jumlah Pasal: 2 Pasal
- b. Berlaku Pasal: Seluruh pasal
- c. Rekomendasi: Tetap

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	<p>Pasal 25A</p> <p>Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan penanam modal asing, maka izin operasional</p> <p>sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25, diterbitkan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal.</p>	<p>Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan (D5)</p>	<p>Aspek Koordinasi kelembagaan/ta- ta organisasi</p>	<p>Pembagian kewenangan dan tugasnya jelas.</p>	<p>Pemberian ijin kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang merupakan penanam modal asing harus memperhatikan ketentuan Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2016 tentang Daftar Bidang Usaha Yang Tertutup dan Bidang Usaha Yang Terbuka Dengan Persyaratan Di Bidang Penanaman Modal.</p>	<p>TETAP</p>

16. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah

- a. **Jumlah Pasal:**15 Pasal
- b. **Berlaku Pasal:**Seluruh pasal
- c. **Rekomendasi:** Perlu perubahan beberapa pasal

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-undangan (D1)	Delegasi	Peraturan Menteri didelegasikan oleh Undang-Undang, materi muatannya hanya terbatas untuk yang bersifat teknis administratif.	Sudah sesuai dengan hierarki perundang-undangan.	TETAP
2.	JUDUL/MENIMBANG/ DASAR HUKUM Judul "Struktur dan Skala Upah"	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Atribusi	Mengatur Standar Kerja	Merujuk Angka 3 Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 mengatur "Nama Peraturan Perundang-undangan dibuat secara singkat dengan hanya menggunakan 1 (satu) kata atau frasa tetapi secara esensial maknanya telah dan mencerminkan isi Peraturan perundang-undangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah telah mencerminkan isi materi muatan.	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
3.	Menimbang Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 92 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 14 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan perlu menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Struktur dan Skala Upah	Ketepatan Jenis PUU (D1)	Atribusi	Mengatur Standar Kerja	Bahwa didalam butir menimbang, bila kita melihat bertujuan untuk memperjelas Undang-Undang dan Peraturan pemerintah yang tertulis bahwa: - Pasal 92 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: - Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri. - Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015: - Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri. Dan telah mencerminkan isi muatan.	TETAP
4.	BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan: 1. Struktur Upah adalah susunan tingkat upah yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan	Penilaian Kejelasan Rumusan PUU (D3)	- Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan Peraturan Perundang Undanga	- Berisi batasan pengertian atau defenisi - Berisi hal-hal lain yang bersifat umum yang berlaku bagi	Sudah sesuai dengan isi dari peraturan menteri ini, namun lebih baik ditambahkan penjelasan umum mengenai “Upah” itu sendiri. Ditambahkan juga tujuan dari Struktur dan skala upah, seperti yang tertuang pada penjelasan Pasal 14 Peraturan Pemerintah	TETAP Di tambahkan penjelasan umum mengenai upah.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>terendah.</p> <p>2. Skala upah adalah kisaran nilai Nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah.</p> <p>3. Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang</p> <p>4. Golongan Jabatan adalah pengelompokan jabatan berdasarkan nilai atau bobot jabatan.</p> <p>5. Pengusaha adalah:</p> <p>a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.</p> <p>b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.</p> <p>c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di</p>		<p>- Penggunaan bahasa, istilah, kata</p>	<p>pasal atau beberapa pasal berikutnya</p> <p>- Ditulis dengan sistematis umum-khusus</p> <p>- Konsisten antar ketentuan</p>	<p>Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang berisi:</p> <p>Struktur dan skala Upah antara lain dimaksudkan untuk:</p> <p>a. mewujudkan Upah yang berkeadilan.</p> <p>b. mendorong peningkatan produktivitas di Perusahaan.</p> <p>c. meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh. dan</p> <p>d. menjamin kepastian Upah dan mengurangi kesenjangan antara Upah terendah dan tertinggi.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.</p> <p>6. Perusahaan adalah:</p> <p>a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.</p> <p>b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.</p> <p>7. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
5.	<p>BAB II Penyusunan dan Pemberlakuan Struktur dan Skala Upah</p> <p style="text-align: center;">Pasal 2</p> <p>(1) Struktur dan Skala Upah wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.</p> <p>(2) Golongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan banyaknya Golongan Jabatan.</p> <p>(3) Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan sekelompok tugas dan pekerjaan dalam organisasi Perusahaan.</p> <p>(4) Masa Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lamanya pengalaman melaksanakan pekerjaan tertentu yang dinyatakan dalam satuan tahun yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan.</p> <p>(5) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)</p>	Kejelasan Rumusan (D3)	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan PUU	Mencerminkan isi PUU	<p>Struktur dan skala Upah antara lain dimaksudkan untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. mewujudkan Upah yang berkeadilan; b. mendorong peningkatan produktivitas di Perusahaan; c. meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh; dan d. menjamin kepastian Upah dan mengurangi kesenjangan antara Upah terendah dan tertinggi. <p>Oleh karena itu skala upah harus disusun seadil-adilnya, jika dilihat di ayat (1) Skala Upah wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Maka sudah sesuai dengan tujuan dari struktur skala upah itu sendiri.</p>	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>merupakan tingkat pengetahuan yang diperoleh dari jenjang pendidikan formal sesuai dengan sistem pendidikan nasional yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan.</p> <p>(6) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dipersyaratkan dalam suatu jabatan.</p>					
6.	<p>Pasal 3</p> <p>(1) Upah yang tercantum dalam Struktur dan Skala Upah merupakan upah pokok.</p> <p>(2) Upah pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan</p>	Kejelasan Rumusan (D3)	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Tidak jelas	Upah pokok dalam pasal ini ditetapkan berdasarkan kesepakatan, namun tidak dijelaskan para pihak dalam kesepakatan ini. Jika merujuk dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, besarnya upah ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya upah tersebut dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja.buruh dengan pengusaha.	DIUBAH Disesuaikan dengan peraturan pemerintah yang berlaku dan Ditambahkan kata “berdasarkan kesepakatan antara pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha”

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	kesepakatan				Perlu di sinkronkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, karena menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 5 ayat (3): Dalam hal komponen Upah terdiri dari: Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap. Bukan hanya upah pokok saja.	
7.	<p>Pasal 4</p> <p>(2) Penyusunan Struktur dan Skala Upah dapat menggunakan tahapan:</p> <ol style="list-style-type: none"> analisa jabatan; evaluasi jabatan; dan penentuan Struktur dan Skala Upah. <p>(3) Analisa jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan proses memperoleh dan mengolah data jabatan menjadi informasi jabatan yang dituangkan dalam bentuk uraian jabatan.</p> <p>(4) Evaluasi jabatan sebagaimana</p>	Kejelasan Rumusan (D3)	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan PUU	Mencerminkan isi PUU		TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	<p>dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan proses menilai, membandingkan, dan memeringkat jabatan.</p> <p>(5) Penentuan Struktur dan Skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan kemampuan Perusahaan dan harus memperhatikan upah minimum yang berlaku.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 5</p> <p>Struktur dan Skala Upah ditetapkan oleh pimpinan Perusahaan dalam bentuk surat keputusan.</p>					
8.	<p style="text-align: center;">Pasal 6</p> <p>Dalam menyusun Struktur dan Skala Upah, Pengusaha dapat menggunakan contoh penyusunan Struktur dan Skala Upah tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini atau menggunakan metode lain.</p>	Kejelasan Rumusan (D3)	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Tidak jelas	Dalam pasal 6 tertulis bahwa pengusaha dapat menggunakan metode lain dalam menyusun struktur sekala upah. Agar perusahaan tetap adil dalam penyusunan skala upah, maka dapat ditambahkan bahwa pengusaha dapat menggunakan metode lain dalam menyusun struktur sekala upah namun tetap harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	DIUBAH Ditambahkan kata “pengusaha dapat menggunakan metode lain dalam menyusun struktur sekala upah namun tetap harus sesuai dengan peraturan

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
						perundang-undangan yang berlaku.”
9.	<p style="text-align: center;">Pasal 7</p> <p>(1) Struktur dan Skala Upah berlaku bagi setiap Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan.</p> <p>(2) Struktur dan Skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pedoman untuk penetapan upah berdasarkan satuan waktu.</p>	Kejelasan Rumusan (D3)	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Tidak jelas	Menurut Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai penetapan upah, upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Lebih baik ditambahkan di Pasal 7 ayat (2) bahwa penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil.	DIUBAH Disesuaikan dengan Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015
10.	<p style="text-align: center;">Pasal 9</p> <p>(2) Struktur dan Skala Upah yang dilampirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperlihatkan kepada pejabat yang berwenang pada kementerian atau dinas provinsi atau dinas kabupaten/kota yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.</p>	Potensi tumpang tindih (D2)	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang	Struktur dan skala upah sebagaimana diwajibkan dalam Peraturan Pemerintah Penguapahan wajib dilampirkan dalam permohonan pengesahan dan pembaruan Peraturan Pemerintah atau pendaftaran, perpanjangan dan pembaruan PKB sebagaimana pasal 14 ayat (4) Peraturan Pemerintah Pengupahan, sementara dalam ketentuan Pasal 9 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah diatur	DIUBAH Disesuaikan dengan amanah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
				berbeda	berbeda dengan menyebut lampiran itu hanya diperlihatkan kepada pejabat yang berwenang.	
11.	<p>BAB IV PENGAWASAN</p> <p>Pasal 11</p> <p>Pengawasan pelaksanaan Peraturan Menteri ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan.</p>	Kesesuaian Norma (dengan asas materiil) (D4)	Ketertiban dan kepastian hukum	Adanya ketentuan yang jelas mengenai pihak yang melakukan pengawasan dan penegakan hukum	Pengawasan pelaksanaan peraturan menteri ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan, hal tersebut telah sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, yang tertulis bahwa pengawas ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.	TETAP
12.	<p>BAB V SANKSI ADMINISTRATIF</p> <p>Pasal 12</p> <p>(1) Pengusaha yang tidak menyusun Struktur dan Skala Upah serta tidak memberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dan Pasal 8 ayat (1) dikenai sanksi administrative</p> <p>(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan</p>	Efektivitas Pelaksanaan PUU (D5)	Aspek Penegakan hukum	Ditinjau dari rumusan sanksi pidananya	Tidak dijelaskan sanksi administratif apa yang akan diberikan kepada pengusaha yang melanggar Pasal ini. Jika mengacu kepada peraturan perundangan yang berlaku, jenis sanksi administratif ini dapat ditemukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015, pasal 59 ayat (2); <ul style="list-style-type: none"> a. Teguran tertulis b. Pembatasan kegiatan usaha c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan d. pembekuan kegiatan usaha. 	DIUBAH Ditambahkan mengenai sanksi apa saja yang akan didapatkan. Di sinkronkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
	perundang-undangan.					
13.	<p>BAB VI KETENTUAN PERALIHAN</p> <p>Pasal 13</p> <p>(1) Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Pengusaha yang belum menyusun dan menerapkan Struktur dan Skala Upah, wajib menyusun dan menerapkan Struktur dan Skala Upah berdasarkan Peraturan Menteri ini paling lambat 23 Oktober 2017.</p> <p>(2) Struktur dan Skala Upah yang telah disusun sebelum berlakunya Peraturan Menteri ini, tetap berlaku.</p> <p>(3) Pengusaha yang telah menyusun Struktur dan Skala Upah dan belum melaksanakan kewajiban pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, wajib melaksanakan pemberitahuan paling lambat tanggal 23 Oktober 2017.</p>	Kejelasan Rumusan (D3)	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan Peraturan Perundang-undangan	<p>Ketentuan Peralihan bertujuan untuk:</p> <p>a. menghindari terjadinya kekosongan hukum</p> <p>b. menjamin kepastian hukum</p> <p>c. memberikan perlindungan hukum bagi pihak yang terkena dampak perubahan ketentuan Peraturan Perundang-undangan; dan</p> <p>d. mengat</p>	<p>Setelah kata “belum melaksanakan kewajiban pemberitahuan” di tambahkan pemberitahuan ini dimaksudkan kepada Pekerja/buruh.</p> <p>Pada kenyataannya, masih banyak pengusaha yang belum melaksanakan penyusunan dan menerapkan Struktur dan Skala Upah, wajib menyusun dan menerapkan Struktur dan Skala Upah, dan juga belum melaksanakan kewajiban pemberitahuan.</p>	<p>TETAP</p> <p>Namun, perlu ditambahkan pemberitahuan ini dimaksudkan kepada Pekerja/buruh, dan perlu dilakukan sosialisasi terhadap pengusaha yang belum melaksanakan ketentuan yang sudah diatur dalam peraturan menteri ini.</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
				ur hal-hal yang bersifat transisional atau bersifat sementara		
14.	<p>BAB VII Ketentuan Penutup</p> <p>Pasal 14</p> <p>Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.</p> <p>Pasal 15</p> <p>Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.</p>	Kejelasan Rumusan (D3)	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan Peraturan Perundang-undangan	<p>Pada umumnya Ketentuan Penutup memuat mengenai:</p> <p>a. Penunjukan organ atau alat kelengkapan yang melaksanakan Peraturan Perundang-undangan;</p> <p>b. nama singkat Peraturan Perundang-undangan;</p> <p>c. status Peraturan Perundang-</p>	Sudah sesuai dengan Petunjuk Nomor 137 dan Nomor 147 Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.	TETAP

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
				<p>Undangan yang sudah ada; dan d. saat mulai berlaku Peraturan Perundang-undangan.</p> <p>- Jika jumlah Peraturan Perundang-Undangan yang dicabut lebih dari 1 (satu), cara penulisan dilakukan dengan rincian dalam tabulasi.</p>		

17. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.16/Men/2001 Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

- a. Jumlah Pasal: 13 Pasal
- b. Berlaku Pasal: Seluruh pasal
- c. Rekomendasi: Tetap

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	ANALISIS	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7
1.	<p>Judul/Konsideran/Dasar Hukum : “ Tata cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh” Mengingat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelaksanaan pasal 24 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh - Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tentang Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama - Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948 tentang Kebebasan berserikat dan perlindungan hak 	<p>Penilaian ketepatan jenis PUU (D1)</p>	<p>Delegasi</p>	<p>Peraturan Menteri yang didelegasikan oleh Undang-Undang, materinya hanya bersifat teknis administratif</p>	<p>Judul PUU tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dimana tidak diperkenankan adanya tanda baca pada judul PUU. Bagian konsiderans sudah menyebutkan pendelegasian dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dan konvensi internasional yang terkait.</p> <p>Catatan: Pemakaian istilah “pekerja” dan “buruh” memiliki makna politis yang perlu diakomodir, mengingat dalam sejarah pembentuk PUU, penggunaan istilah pekerja dan buruh menjadi perdebatan yang cukup panjang.</p>	<p>TETAP</p> <p>Bila perlu, mengubah judul terkait dengan kata-kata serikat pekerja/serikat buruh Catatan: Terkait jenis PUU yang masih Keputusan Menteri, merujuk pada Ketentuan Pasal 100 undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (“Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011”) yang berbunyi: <i>Semua Keputusan Presiden, Keputusan</i></p>

	berorganisasi					<i>Menteri, Keputusan Gubernur, Keputusan Bupati/Walikota, atau keputusan pejabat lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 yang sifatnya mengatur, yang sudah ada sebelum Undang-Undang ini berlaku, harus dimaknai sebagai peraturan, sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini.</i>
2.	Bab I : Ketentuan Umum (pasal 1)	Penilaian ketepatan jenis PUU (D1)	Atribusi	Tidak Bertentangan dengan PUU di atasnya Mengatur struktur organisasi Mengatur standar kerja	Penggunaan istilah dan definisi tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Isi peraturan mengatur secara rinci teknis administrasi pencatatan serikat pekerja/serikat buruh (PS/SB) dan standar kerja pencatatan.	TETAP
3.	Bab II: Pemberitahuan (Pasal 2)	Penilaian efektifitas pelaksanaan PUU (D5)	- Aspek Standar Operasional - Aspek pelayanan dan batasan waktu - Aspek	Ketersediaan SOP yang jelas, lengkap dan benar-benar diterapkan	Pada dasarnya Keputusan Menteri ini sudah memberikan contoh-contoh formulir yang digunakan dalam rangka pencatatan SP/SB. Namun beberapa hambatan yang seringkali ditemui dalam pencatatan SP/SB terutama dengan semakin pesatnya kemajuan teknologi	DIUBAH Perlu peningkatan ketentuan terkait sistem pendaftaran untuk mengantisipasi perkembangan teknologi dan

			teknologi penunjang pelayanan		<p>seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sistem pencatatan keanggotaan SP/SB masih manual sehingga masih memerlukan waktu cukup lama untuk pencatatan SP/SB. Dinas Tenaga kerja dan Kementrian Tenaga Kerja harus mulai mengembangkan pencatatan SP/SB secara onlne termasuk penerbitan surat pencatatan dengan sistem komputerisasi, sehinggabisalebih transparan juga kepada masyarakat luas. - panduan dan pemahaman yang seragam mengenai sistem pencatatan SP/SB di dinas-dinas ketenagakerjaan sehingga tidak ada perbedaan sistem pencatatan. 	<p>pelaksanaan dari isi peraturan, misalnya pencatatan secara online dan verifikasi menggunakan sistem komputerisasi sehingga bisa lebih cepat dan memenuhi estándar pelayanan yang diamanatkan Undang-Undang. Pencatatan dan verifikasi serikat pekerja yang efektif akan sangat mebanntu dalam mendorong terciptanya sistem perwakilan dan demokrasi yang baik dalam hubungan industrial sehingga menjadi jelas siapa yang akan menjadi organsasi yang paling mewakili pekerja dalam dialog maupun perundingan industrial, dan juga meminimalisir perselisihan antar serikat pekerja.</p>
--	--	--	-------------------------------	--	--	---

4.	Bab III: Pencatatan (Pasal 3- 10)			Penentuan stándar pelayanan minimum		
5.	Bab IV dan V: Ketentuan lain-lain dan penutup (Pasal 11 – 13)					

BAB III PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi yang dilakukan terhadap 17 (Tujuh Belas) peraturan perundang-undangan yang menjadi objek analisis dan evaluasi, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebanyak 1 (satu) Undang-Undang perlu diganti yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sudah beberapa kali di judicial review oleh Mahkamah Konstitusi. Hal ini sesuai dengan butirke 237 Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan bahwa Jika suatu perubahan Peraturan Perundang-undangan mengakibatkan: a. sistematika Peraturan Perundang-undangan berubah; b. materi Peraturan Perundang-undangan berubah lebih dari 50% (lima puluh persen); atau c. esensinya berubah, Peraturan Perundang-undangan yang diubah tersebut lebih baik dicabut dan disusun kembali dalam Peraturan Perundang-undangan yang baru mengenai masalah tersebut.
2. Sebanyak 5 (lima) Undang-Undang perlu diubah , yakni:
 - Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
 - Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
 - Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
3. Sebanyak 1 (satu) Peraturan Pemerintah yang perlu dicabut yakni Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
4. Sebanyak 2 (dua) Peraturan Pemerintah yang perlu diubah yakni:
 - Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian;

- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
5. Sebanyak 2 (dua) Peraturan Presiden, yang beberapa ketentuan pasalnya perlu diubah, yakni:
- Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2000 Pengawasan Ketengakerjaan;
 - Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
6. Sebanyak 2 (dua) Peraturan Menteri, yang beberapa ketentuan pasalnya perlu diubah, yakni:
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
 - Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

B. Rekomendasi

1. Penyusunan (penggantian) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu segera ditindaklanjuti oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Penggantian Undang-Undang Ketenagakerjaan ini menyesuaikan dengan beberapa putusan Mahkamah Konstitusi.
2. Perubahan beberapa Undang-undang yang terkait dengan Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perlu ditindaklanjuti oleh Kementerian Ketenagakerjaan.
3. Perubahan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah perlu ditindaklanjuti oleh Kementerian Dalam Negeri.
4. Pencabutan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua perlu ditindaklanjuti oleh Kementerian Ketenagakerjaan.
5. Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan perlu ditindaklanjuti oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

6. Perubahan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2000 Pengawasan Ketengakerjaan dan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing perlu ditindaklanjuti oleh Kementerian Ketenagakerjaan.
7. Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah perlu ditindaklanjuti oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asshiddiqie, Jimly., *Konsolidasi Naskah UUD 1945 Setelah Perubahan Keempat*, Jakarta : PSHTN FHUI, 2002.
- The World Bank, *Doing Business 2018: Reforming to Create Jobs .*, Washington,DC: World Bank Publications, 2018
- Utomo, Marsudi Budi ., *Masuknya TKA Ke Indonesia menjadi Konsekuensi Meningkatnya Investasi PMA di Indonesia*, [www. republika.co.id](http://www.republika.co.id), dikses tgl 1 Oktober 2018.
- Pedoman Analisis dan Evaluasi Hukum BPHN, Tahun 2018
- Hasil Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2018.
- Republik Indonesia, 2003, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Republik Indonesia, 2000, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Republik Indonesia, 2004, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Republik Indonesia, 2011, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Republik Indonesia, 2014, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Republik Indonesia, 2004, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Republik Indonesia, 2015, Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Kerja dan Jaminan Kematian
- Republik Indonesia, 2015, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
- Republik Indonesia, 2015, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua.
- Republik Indonesia, 2015, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Republik Indonesia, 2010, Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketengakerjaan
- Republik Indonesia, 2018, Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- Republik Indonesia, 2005, Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER 06/MEN/IV/2005 tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat

Pekerja/Serikat Buruh

Republik Indonesia, 2012, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Republik Indonesia, 2014, Peraturan Menteri tenaga Kerja Nomor 27 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-Syarat Penyerahan Sebagaimana Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Republik Indonesia, 2017, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

Republik Indonesia, 2001, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/3708649/naik-19-peringkat-kemudahan-berusaha-ri-di-atas-china-dan-india>, Dalam Doing Business 2018 peringkat Indonesia naik dari posisi 91 pada tahun 2017 ke posisi 72 untuk tahun 2018 diakses tgl 25 Januari 2018.

<https://ekonomi.kompas.com/read/2018/04/30/103600226/pro-kontra-Peraturan-Presiden-tenaga-kerja-asing>, Ridwan Aji Pitoko, Pro Kontra Tenaga Kerja Asing, diakses tgl 1 Oktober 2018.

COST AND BENEFIT ANALYSIS (CBA)
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN

IDENTIFIED PROBLEM	TUJUAN dan KENDALA (PEMECAHAN MASALAH)	PILIHAN		REKOMENDASI
		ALTERNATIVETO REGULATION	REGULASI	
<p>MASALAH SECARA UMUM:</p> <p>Tidak tercukupinya gaji yang diterima untuk membiayai kehidupan yang minimum.</p> <p>Identifikasi Masalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hak berunding untuk menetapkan Upah Minimum “diamputasi” Pasal 44 PP No. 78/2015. [Pak Timboel Siregar] - Kenaikan upah minimum tidak berdasarkan kondisi inflasi dan pertumbuhan ekonomi riil suatu daerah (Perbedaan ketentuan Pasal 89 ayat (3) UU No. 13/2003 dengan Pasal 44 ayat (2) PP No. 78/2015). [Pak Timboel Siregar] <p>Dalam Pasal 44 dijelaskan bahwa Upah Minimum dihitung dengan Formula, yaitu Upah Minimum yang akan ditetapkan = Upah Minimum tahun berjalan X (inflasi % + Pertumbuhan Ekonomi).</p>	<p>Tujuan:</p> <p>Penetapan upah yang mampu memenuhi KHL.</p> <p>Kendala:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Masih lemahnya koordinasi antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Pengusaha, Asosiasi Pengusaha, Tenaga Kerja dan Perwakilan Pekerja/Buruh (Serikat Pekerja/Buruh) dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan. - Tidak maksimalnya peran dan fungsi dinas tenaga kerja di tiap daerah. Penegakan hukum terkendala oleh petugas pengawas yang tidak kompeten, jumlah SDM dan anggaran yang tidak memadai. 	<p>Alternative to regulation:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi aturan, pembinaan dan pengawasan kepatuhan pengusaha dalam mengikuti ketentuan pengupahan yang berlaku. 2. Mendorong Asosiasi Pengusaha dan pengusaha makin membuka ruang dialog sosial dengan pekerja/buruh. 3. Meningkatkan kesadaran pengusaha untuk memberikan jaminan sosial bagi tenaga kerja. 4. Sosialisasi dan edukasi kepada pengusaha dan tenaga kerja mengenai manfaat kepesertaan BPJS 	<ul style="list-style-type: none"> - Sinkronisasi aturan mengenai penetapan upah minimum atas dasar PP No. 78 Tahun 2015 dengan Pasal 88, 89 UU No. 13 Tahun 2003 (Penentuan upah minimum ditentukan oleh faktor pertumbuhan ekonomi dan inflasi, dengan meniadakan KHL, survei pasar dan Dewan Pengupahan). - Sinkronisasi aturan mengenai pengawasan ketenagakerjaan atas dasar PP No. 78 Tahun 2015 dengan 	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki mekanisme penentuan Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota berdasarkan kaidah: kepastian, kesederhanaan dan transparansi, dan keadilan. Kaidah kepastian didasarkan pada periode dan besaran kenaikan UMP/UMK dapat diprediksi dengan relatif akurat, tidak berubah-ubah dalam periode yang berdekatan. Sistem penentuan UMP/UMK juga sederhana dan transparan bagi semua pihak. Sistem tersebut juga harus memperhitungkan keseimbangan dan keadilan baik bagi para pekerja, pemberi kerja, dan pencari kerja. Oleh karena itu, parameter yang diperhitungkan dalam penentuan upah bukan hanya KHL, namun juga produktivitas pekerja dan tingkat pengangguran. - Penentuan upah minimum sebagai jaring pengaman (<i>safety net</i>) ditentukan oleh sebuah lembaga independen yang kredibel dan tersentralisir. Kepala Daerah tidak dapat menetapkan jumlah upah minimum yang lebih tinggi dari nilai yang telah ditentukan oleh Lembaga Independen. - Kebijakan yang memutus secara permanen keterkaitan antara upah minimum dan upah

<p>Penetapan Upah Minimum dikaitkan dengan pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Pertumbuhan ekonomi dan inflasi merupakan variabel makro, yang tidak tepat digunakan sebagai indikator kenaikan upah minimum karena tidak mencerminkan kemampuan daya beli buruh, sehingga tidak relevan dijadikan indikator penghitungan upah.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kesulitan bagi pengawas ketenagakerjaan dalam mengawasi pelaksanaan struktur dan skala upah (Perbedaan pengaturan pada Pasal 14 ayat (4) PP No. 78/2015 dan Pasal 9 ayat (2) Permenaker No. 1/2017). [Pak Timboel Siregar] - Upah minimum yang ditetapkan jauh dari nilai riil Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Komponen KHL tidak mencerminkan jenis dan kualitas barang yang dibutuhkan. - Kenaikan upah minimum seringkali diikuti dengan penghilangan beberapa tunjangan yang telah diterima sebelumnya. - Bagi buruh dibawah mandor/ supervisor, upah minimum seringkali menjadi upah maksimum, tidak mendapat tunjangan masa kerja dan tunjangan jabatan meski masa kerjanya sudah belasan tahun 		<p>Ketenagakerjaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Meningkatkan kerjasama antara Asosiasi Pengusaha dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam rangka perluasan kepesertaan. 6. Optimalisasi peran Dewan Pengupahan dalam melakukan supervisi dan monitoring penerapan struktur dan skala upah yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan atas mandat UU Ketenagakerjaan dan PP Pengupahan. 7. Mekanisme pengawasan oleh Lembaga Pengawas. 8. Peningkatan kapasitas tenaga pengawas ketenagakerjaan, serta ketersediaan anggaran yang cukup. 	<p>Permenaker No. 1/2017</p>	<p>normal. Upah minimum harus benar-benar hanya diterapkan pada pekerja baru dengan pengalaman kurang dari satu tahun, sisanya harus melalui bipartit perundingan kerja bersama.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pemerintah harus lebih berperan dalam menjamin kesejahteraan pekerja, termasuk memberikan pengawasan dan sanksi tegas bagi perusahaan yang menggaji pekerja berpengalaman dengan upah minimum. - Perlu jaring pengaman lain, tidak hanya upah minimum karena upah minimum menjadi upah rata-rata, misalnya: jaminan sosial (pendidikan dan kesehatan), perumahan, dan sarana transportasi yang memadai, untuk mendukung Komponen Hidup Layak (KHL). - Perlu ada standar khusus untuk menentukan upah layak, yaitu dengan mempertimbangkan beban tanggungan, lamanya masa kerja, dan kemampuan/ keahlian. - Pengawas sebaiknya PNS Pusat yang ditempatkan di daerah, supaya secara rutin dapat menerima bimbingan dan pemberdayaan secara terkoordinir. [Prof. Payaman] - Perlu survey KHL untuk penetapan upah minimum.
---	--	---	------------------------------	--

<p>karena ikatan kerja buruh bersifat kontrak jangka pendek di bawah satu tahun (praktek pemangkasan masa kerja).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meningkatnya biaya hidup karena minimnya pelayanan dasar dan lepas kendalinya negara untuk mengendalikan harga dasar barang. - Nilai tawar tenaga kerja kian merosot karena jumlah pencari kerja terus meningkat. - Kenaikan upah minimum tidak diimbangi dengan kenaikan produktivitas. Kenaikan upah minimum yang signifikan mengakibatkan beberapa perusahaan, terutama perusahaan kecil gulung tikar atau relokasi ke daerah lain yang UMP/UMK lebih kecil karena tidak mampu membiayai karyawannya. Hal ini berpotensi meningkatkan pengangguran. - Di beberapa daerah terdapat UMP/UMK yang lebih tinggi dari KHL. Hal ini bertentangan dengan Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, Pasal 9 ayat (2) yang menyebutkan bahwa UMP harus menuju KHL, bukan melebihi. - PP Pengupahan dalam menentukan upah tidak lagi melalui Dewan Pengupahan. 				
--	--	--	--	--

<p>Dewan Pengupahan yang semula menentukan KHL berdasarkan survei, setelah lahirnya PP Pengupahan hanya menggunakan data dan Informasi dari Badan Pusat Statistik, yang nantinya menjadi rekomendasi KHL. Hal ini bertentangan dengan amanat Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 dan UU No. 13 Tahun 2003, yang pada prinsipnya memberi kewenangan Dewan Pengupahan untuk menentukan KHL setiap tahun yang kemudian akan menjadi rekomendasi upah minimum.</p>				
--	--	--	--	--

STAKEHOLDERS DAN PENERIMA DAMPAK

PEMERINTAH:

- KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
- DINAS TENAGA KERJA
- PEMERINTAH/KEPALA DAERAH
- BADAN PUSAT STATISTIK (BPS)
- PENGAWAS KETENAGAKERJAAN
- BPJS KETENAGAKERJAAN
- PENGADILAN

DUNIA USAHA:

- PERUSAHAAN/PENGUSAHA
- BUMN/BUMD
- PERBANKAN

MASYARAKAT:

- PEKERJA/BURUH
- MASYARAKAT UMUM

LAINNYA:

- DEWAN PENGUPAHAN NASIONAL/PROVINSI/KABUPATEN/KOTA
- ASOSIASI PENGUSAHA (APINDO, KADIN)
- SERIKAT PEKERJA/BURUH

COST AND BENEFIT ANALYSIS
(HYBRID)
PERATURAN PEMERINTAH NO. 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN

No	Stakeholder	ANALYSIS	
		Benefit	Cost
Kuantitatif (monetized)			
1	Pemerintah (identifikasi kementerian/lembaga terkait dengan peraturan ini), misalnya: <ul style="list-style-type: none"> - Kemenakertrans - Dinas Tenaga Kerja - Pemerintah/Kepala Daerah - Badan Pusat Statistik (BPS) - Pengawas Ketenagakerjaan - BPJS Ketenagakerjaan - Pengadilan - 		<ul style="list-style-type: none"> - Kerugian ekonomi akibat penurunan aktivitas masyarakat dan penutupan usaha. - Investor asing menutup usahanya di Indonesia. - Biaya aparat keamanan untuk menangani aksi pengerahan massa, - Biaya perbaikan fasilitas umum yang dirusak massa dan biaya pembersihan sampah.
Kuantitatif (non-monetized)			
			-
Kualitatif			
		<ul style="list-style-type: none"> - Meminimalisir politisasi upah minimum dalam pemilihan kepala daerah. - Meningkatkan daya saing nasional karena kepastian pengupahan, termasuk upah minimum akan membantu pengusaha dalam kepastian berusaha. - Penentuan Upah Minimum memiliki dasar yang jelas (Formulasi penentuan UM menggunakan data Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi). 	<ul style="list-style-type: none"> - Penggunaan data Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi Nasional tidak tepat digunakan dalam perhitungan Upah Provinsi/Kota/ Kabupaten, seharusnya menggunakan data per Daerah (Provinsi/Kota /Kabupaten terkait). -> masalah ketidaktepatan/tidak akuratnya data - Formula Kenaikan Upah Minimum (PP 78), hanya efektif diawal implementasinya (karena sebelum PP 78, penentuan Upah

		<ul style="list-style-type: none"> - Data yang digunakan ditentukan/dihitung oleh badan yang kredibel (BPS), sehingga perhitungan UM lebih sedikit perdebatan. - Investasi terjaga dan cenderung meningkat karena adanya kepastian kenaikan UM. - 	<p>Minimum dilakukan dengan cara negosiasi yang hanya adu kuat-kuatan tanpa data yang jelas). Setelah PP 78 upah lebih terkontrol, namun untuk selanjutnya dinilai kurang tepat karena variable pertumbuhan ekonomi dimasukkan dalam formula kenaikan Upah Minimum (% Peningkatan Produktivitas < % Inflasi + % Pertumbuhan Ekonomi). -> tidak efektifnya implementasi</p>
		Benefit	Cost
		Kuantitatif (monetized)	
2	<p>Dunia Usaha (identifikasi dunia usaha yang potensial terkena dampak dari regulasi ini serta pemangku kepentingan lainnya dalam dunia usaha), misalnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan/Pengusaha - BUMN/BUMD - Perbankan 		<ul style="list-style-type: none"> - Ketua Dewan Penasihat Kadin Indonesia, Fahmi Idris (2012): “Dengan asumsi biaya perusahaan per hari US\$2 juta dan buruh yang berdemo sekitar 10 ribu perusahaan, potensi kerugian US\$20 miliar.” - Sanksi ganti rugi material akibat perusakan fasilitas perusahaan. (Contoh Kasus April 2015, PT Sukanda Djaya Cimahi menggugat 76 karyawannya yang melakukan demo ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), harus membayar ganti rugi sebesar Rp 1,9 Miliar). - KADIN: Kerugian pengusaha akibat aksi mogok nasional 24 - 27 Nov 2015 di Jkt mencapai 500 Miliar. - Biaya relokasi perusahaan.
		Kuantitatif (non-monetized)	
			<ul style="list-style-type: none"> - Beberapa perusahaan lokal dan asing tidak bisa bertahan karena harus mengatasi buruh yang terus meminta kenaikan gaji dan kesejahteraan, sementara tidak sebanding dengan peningkatan produktivitas.

			<ul style="list-style-type: none"> - Tidak mempertimbangkan kemampuan perusahaan dalam membayar upah minimum mengakibatkan UMKM gulung tikar. - UM wilayah yang cenderung tidak adil (ada kesenjangan) menyebabkan adanya dampak perpindahan lokasi perusahaan (relokasi).
		Kualitatif	
		<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan bisa melakukan perencanaan karena sudah ada kepastian mengenai pemberian upah. - Pengusaha/investor merasa UM lebih terukur dan terprediksi (memberikan kepastian bagi investor). - Kepastian hukum. - 	<ul style="list-style-type: none"> - Kenaikan tingkat upah yang mengesampingkan faktor produktivitas akan berdampak pada melonjaknya biaya tenaga kerja serta kenaikan tingkat harga-harga secara umum, yang berimbas langsung pada inflasi. - Penghitungan Variabel Pertumbuhan Ekonomi seluruhnya dimasukkan dalam penentuan UM merugikan pengusaha karena Variabel Pertumbuhan Ekonomi didapat bukan hanya dari kontribusi pekerja, namun dari kontribusi Modal, dll. - Investor akan selalu mencari wilayah yang memiliki nilai UM lebih rendah.
		Benefit	Cost
		Kuantitatif (monetized)	
3	Masyarakat (identifikasi kelompok masyarakat yang potensial terkena dampak dari regulasi ini), misalnya <ul style="list-style-type: none"> - Pekerja/Buruh - Masyarakat umum - 		<ul style="list-style-type: none"> - Tidak terpenuhinya KHL bagi pekerja/buruh dan keluarganya. - Berkurangnya penghasilan supir angkutan umum akibat kemacetan yang ditimbulkan demo buruh

		Kuantitatif (non-monetized)	
			<ul style="list-style-type: none"> - PHK massal. Demo/mogok kerja mengakibatkan terganggunya kegiatan operasional perusahaan yang berdampak pada pemangkasan anggaran/biaya. Perusahaan mengganti tenaga buruh dengan mesin. - Meningkatnya jumlah pengangguran akibat lapangan kerja berkurang dengan tutupnya perusahaan. - Pertumbuhan ekonomi di tiap daerah berbeda.
		Kualitatif	
		<ul style="list-style-type: none"> - Adanya kepastian kenaikan upah riil, yaitu sebesar pertumbuhan ekonomi (di atas inflasi). - Adanya kepastian kenaikan upah setiap tahun. - Terhindar dari ancaman upah murah. - Dengan penerapan struktur dan skala upah yang mempertimbangkan jabatan, golongan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi akan meningkatkan kesejahteraan pekerja secara proporsional. - Dengan investasi terjaga dan cenderung naik, maka penciptaan lapangan kerja berdampak positif. - Dengan adanya kepastian pemberian upah, maka ada kepastian dalam berusaha, yang akan berdampak pada peningkatan lapangan pekerjaan. - 	<ul style="list-style-type: none"> - Demo buruh mengganggu ketertiban umum. - Menimbulkan keresahan dan ketakutan akibat aksi anarkis di masyarakat. - Penggunaan data Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi Nasional dalam perhitungan UM menyebabkan ketidakadilan antar wilayah karena Pertumbuhan Ekonomi di tiap wilayah berbeda-beda.

		Benefit	Cost
		Kuantitatif (monetized)	
4	Lembaga Advokasi (identifikasi kelompok/ lembaga yang potensial terkena dampak dari regulasi ini), misalnya: <ul style="list-style-type: none"> - Dewan Pengupahan Nasional/Provinsi/ Kabupaten/Kota 		
		Kuantitatif (non-monetized)	
		Kualitatif	
			- Dewan Pengupahan menjadi kurang berperan dalam menetapkan Upah Minimum (perhitungan kenaikan Upah Minimum menggunakan Formula).
		Benefit	Cost
		Kuantitatif (monetized)	
5	Kelompok Kepentingan (identifikasi kelompok kepentingan yang potensial terkena dampak dari regulasi ini), misalnya: <ul style="list-style-type: none"> - Asosiasi Pengusaha (APINDO, KADIN) - Serikat Pekerja/Buruh 		
		Kuantitatif (non-monetized)	
		Kualitatif	

COST & BENEFIT ANALYSIS
PP NO. 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN

No	STAKEHOLDER	ANALISIS			
		BIAYA	Rp (IDR)	MANFAAT	Rp (IDR)
I	Pemerintah				
		* Kerugian ekonomi akibat penurunan aktivitas masyarakat dan penutupan usaha. * Kerugian akibat investor asing menutup usahanya di Indonesia. * Biaya aparat keamanan untuk menangani aksi pengerahan massa, * Kerugian akibat perusakan fasilitas umum.	Rp2.900.000.000.000 Rp150.000.000.000 Rp400.000.000		
II	Dunia Usaha				
		* Kerugian transaksi akibat penurunan * Biaya relokasi perusahaan. * Perusakan fasilitas perusahaan	Rp500.000.000.000 Rp1.900.000.000		
III	Masyarakat				
		* Tidak terpenuhinya KHL bagi pekerja/buruh dan keluarganya (NTT, data tahun 2015). * Berkurangnya penghasilan supir angkutan umum akibat kemacetan yang ditimbulkan demo buruh.	Rp11.629.802.040.000		
	Total		Rp15.182.102.040.000		0
	NPV		Rp14.322.737.773.585		0
	Tingkat Diskonto		6%		
	Rasio				0

Kesimpulan Hasil Kegiatan CBA:

Cost and Benefit Analysis (CBA) merupakan salah satu bagian/proses dalam Regulatory Impact Analysis (RIA). Oleh karena itu kegiatan CBA harus dilaksanakan melalui tahapan-tahapan RIA, mulai dari identifikasi akar masalah, penetapan tujuan dan kendala, merumuskan alternative to regulation, serta pemberian usulan perbaikan/rekomendasi.

Untuk evaluasi peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan, Pokja memilih Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan untuk dilakukan CBA. Adapun dasar pertimbangan dari pemilihan regulasi ini adalah mengingat masalah upah adalah isu yang sangat krusial, yang selalu menimbulkan polemik/masalah yaitu dengan terjadinya demo/mogok yang dilakukan oleh buruh/serikat buruh setiap tahun.

Keseluruhan proses CBA dalam rangka menganalisis dampak PP Pengupahan dapat dilihat pada Form Problem Identification, Form CBA Hybrid (yang merupakan gabungan dari analisa dampak benefit dan cost secara kuantitatif monetized, kuantitatif non-monetized, kualitatif), serta Form Perhitungan CBA Kuantitatif termonetisasi.

Sebagai informasi, kendala yang kami hadapi dalam melakukan proses CBA adalah kesulitan memperoleh data untuk perhitungan dampak monetized, sehingga hasil akhirnya tentu saja masih banyak terdapat kekurangan.

Dengan segala keterbatasan, dengan ini kami sampaikan hasil perhitungan CBA Kuantitatif termonetisasi, yaitu dengan nilai BCR (Benefit Cost Ratio) = 0. Hal ini disebabkan karena benefit yang diperoleh dari implementasi PP Pengupahan semuanya bersifat kualitatif atau kuantitatif non-monetized.

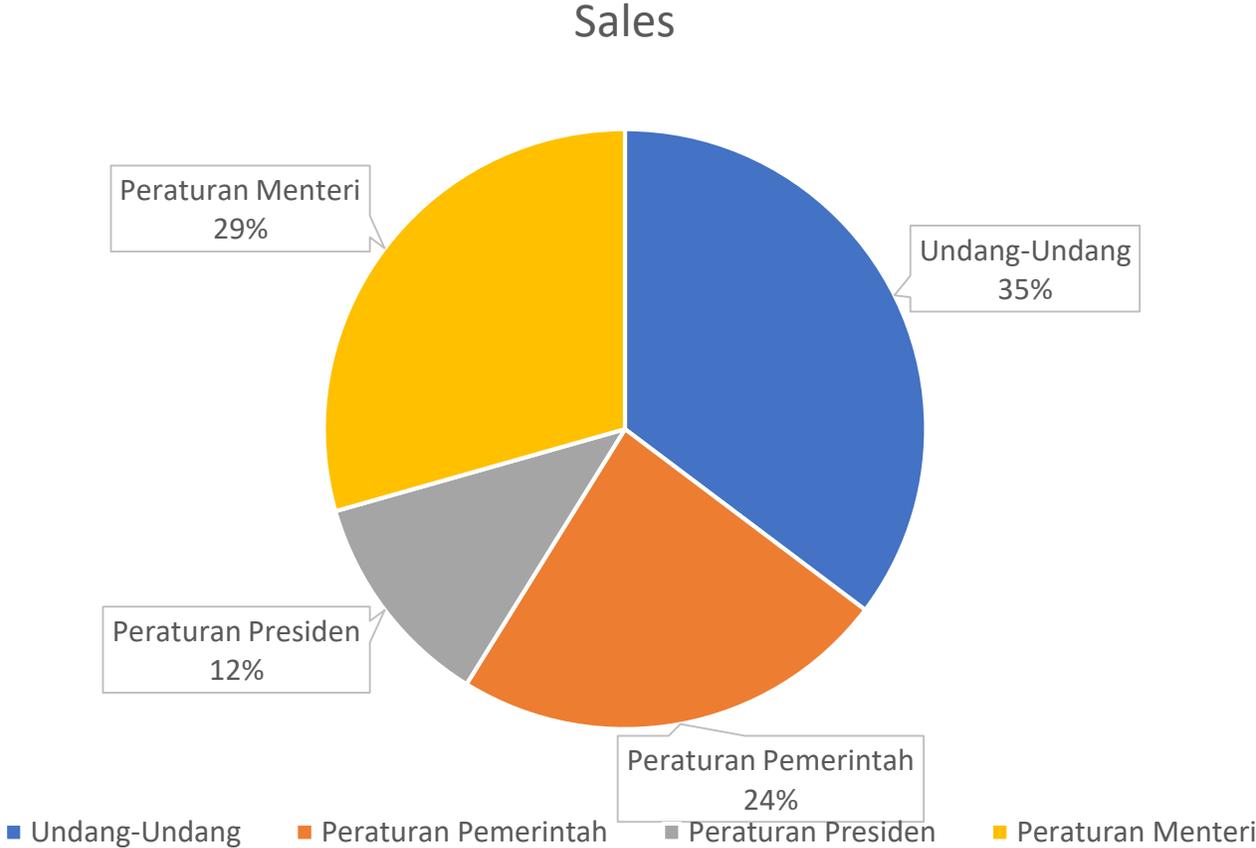
Dari hasil analisis dampak yang dilakukan, dapat dilihat bahwa implementasi dari PP Pengupahan menimbulkan cost/kerugian yang sangat besar, baik bagi pihak Pemerintah, dunia usaha, maupun masyarakat umum. Untuk itu, kami menyimpulkan bahwa regulasi ini perlu dilakukan perbaikan, tetapi usaha perbaikan yang dimaksud tidak harus selalu dalam bentuk intervensi Pemerintah melalui regulasi, misalnya dengan cara pencabutan, revisi/perubahan, ataupun dengan membentuk regulasi baru.

Perbaikan atas suatu kebijakan/regulasi juga dapat dilakukan melalui alternative to regulation (cara-cara lain diluar regulasi), misalnya dengan memperbaiki sistem koordinasi antar K/L, sistem pengawasan, optimalisasi fungsi dan peran K/L, peningkatan kapasitas SDM, dsb.

Adapun saran dan rekomendasi kami terkait implementasi PP Pengupahan dapat dilihat pada Form Problem Identification, baik perbaikan regulasi maupun dengan cara alternative to regulation, beserta rekomendasinya.

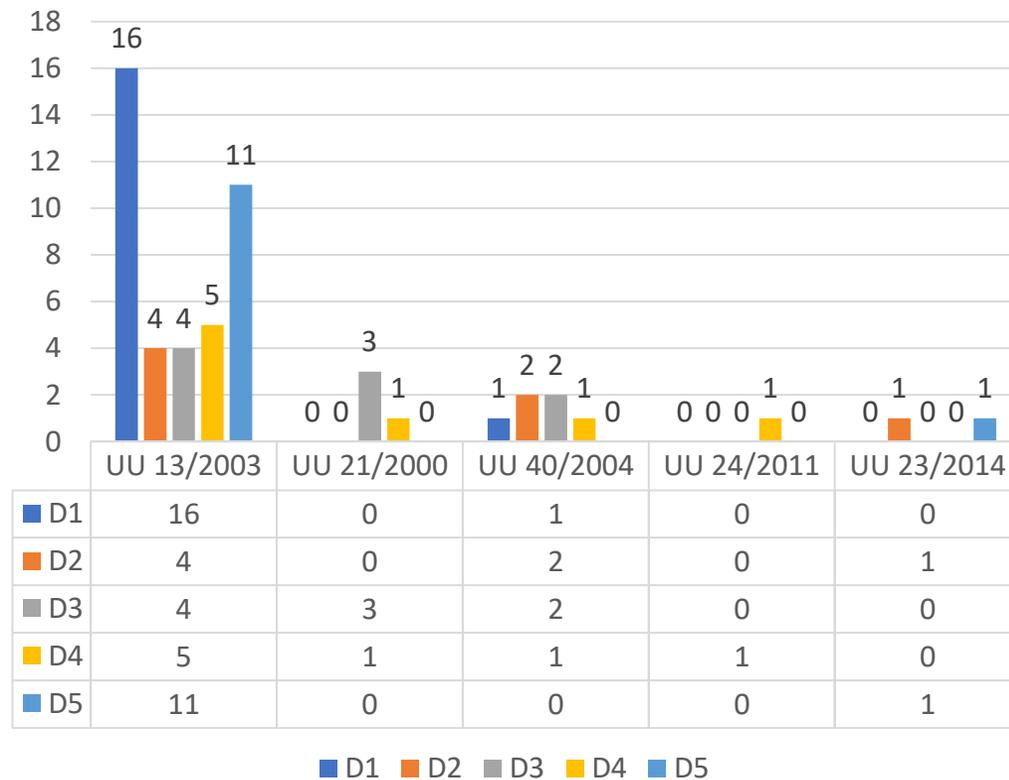
Demikian yang dapat kami sampaikan, dengan harapan kegiatan CBA yang kami lakukan dapat berguna sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perbaikan kualitas regulasi tentang pengupahan.

Jumlah PUU Pokja Terkait PUU Ketenagakerjaan

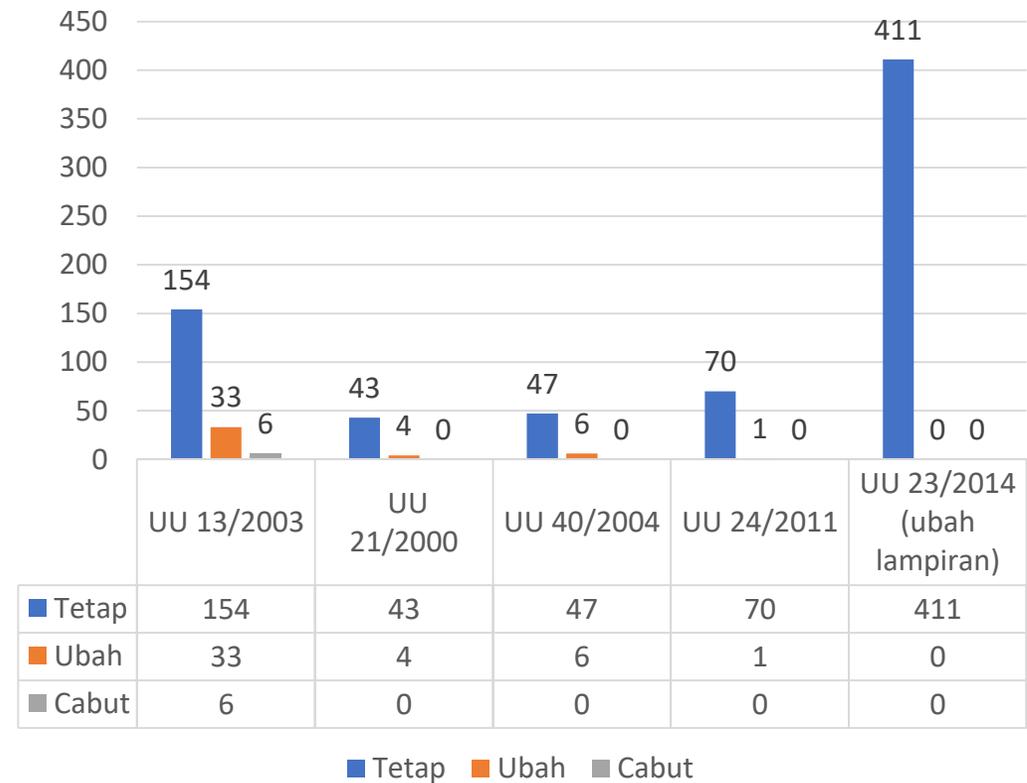


Daftar PUU Pokja PUU Ketenagakerjaan

Berdasarkan Dimensi

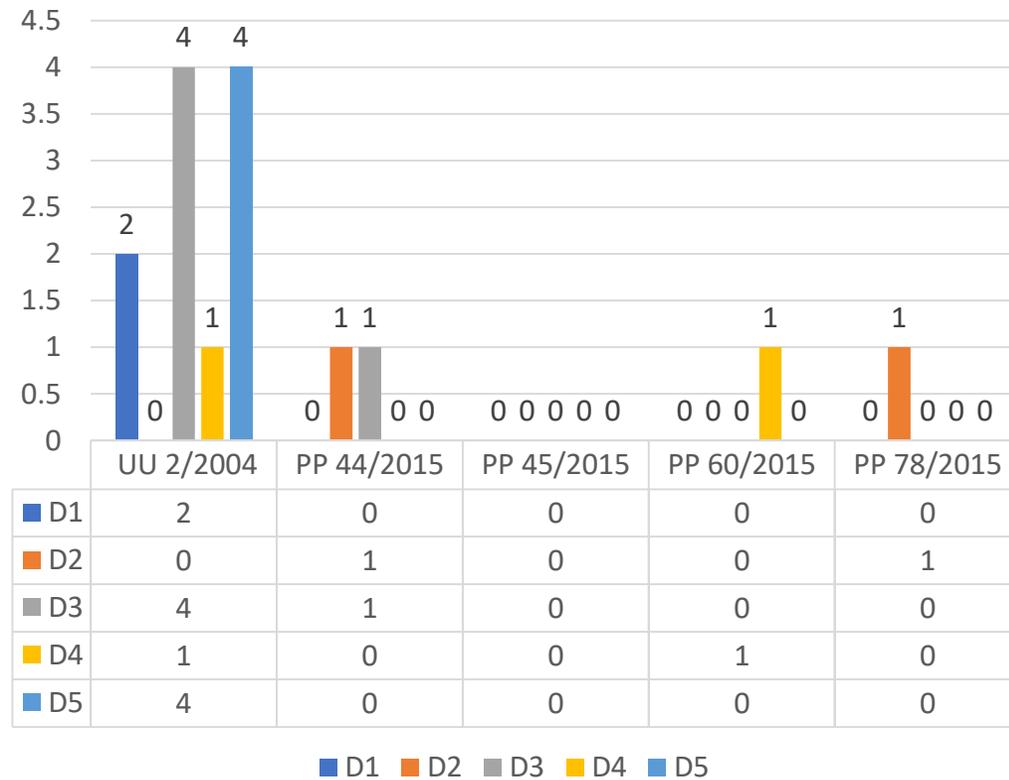


Berdasarkan Rekomendasi

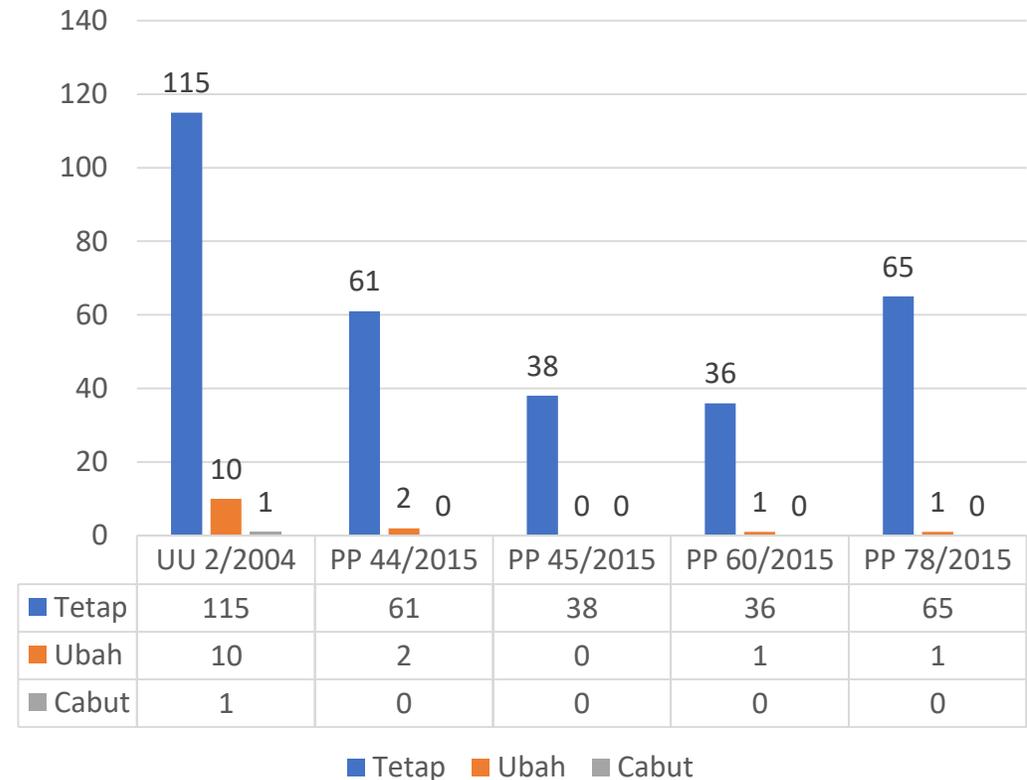


Daftar PUU Pokja PUU Ketenagakerjaan

Berdasarkan Dimensi

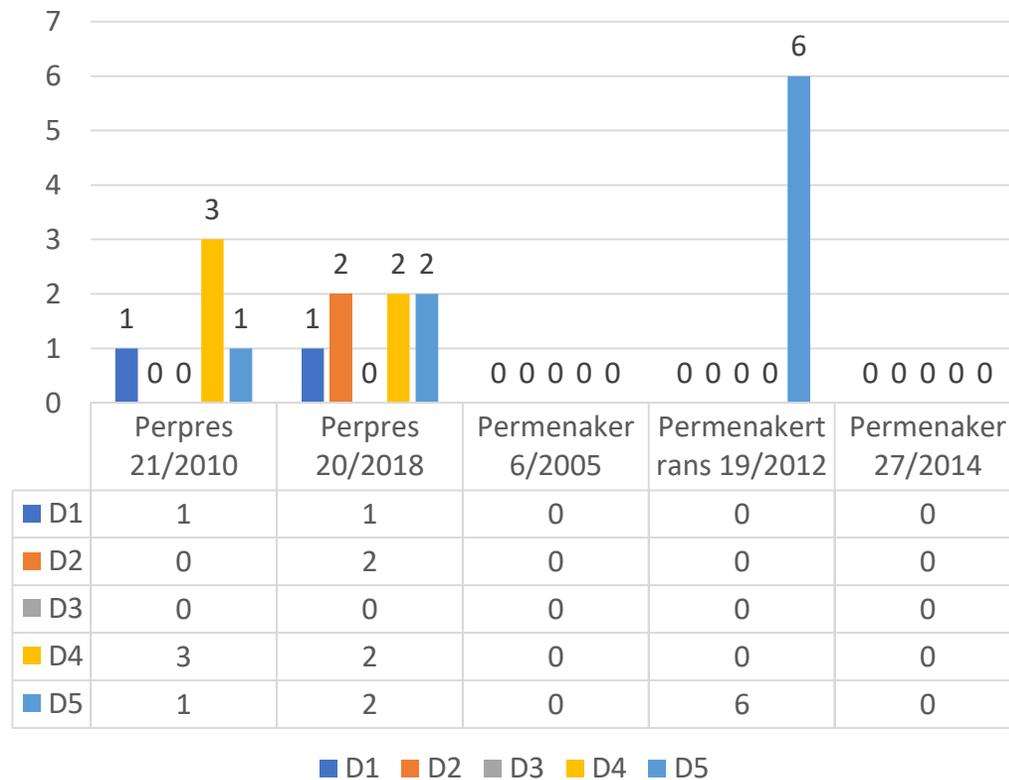


Berdasarkan Rekomendasi

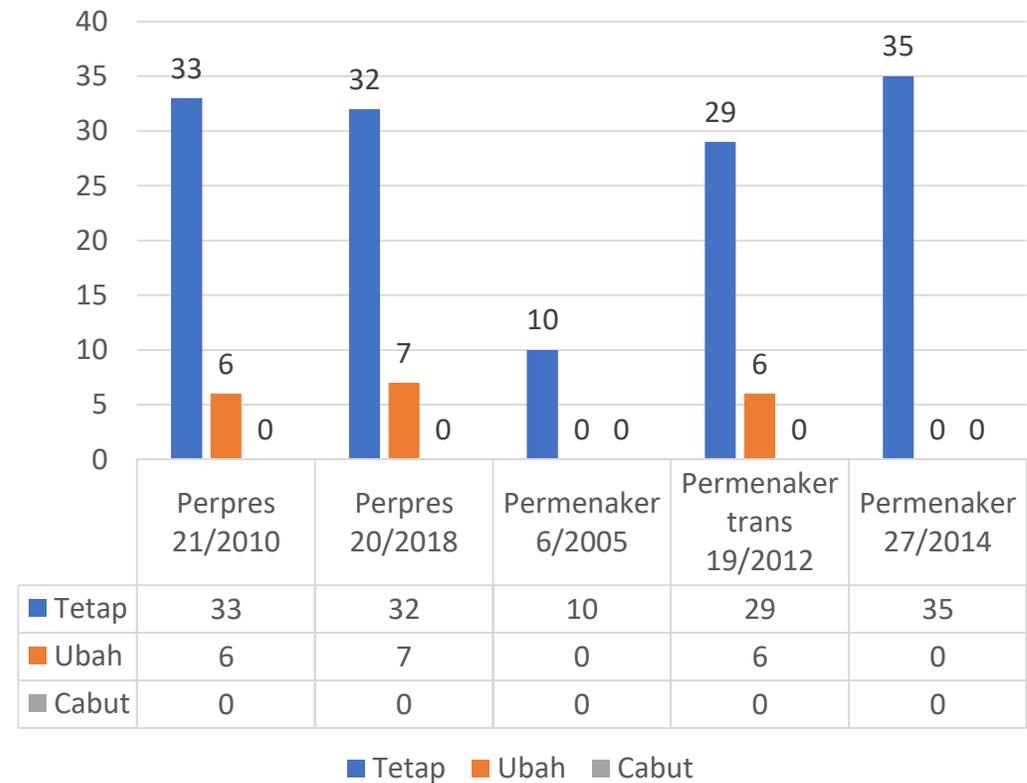


Daftar PUU Pokja PUU Ketenagakerjaan

Berdasarkan Dimensi

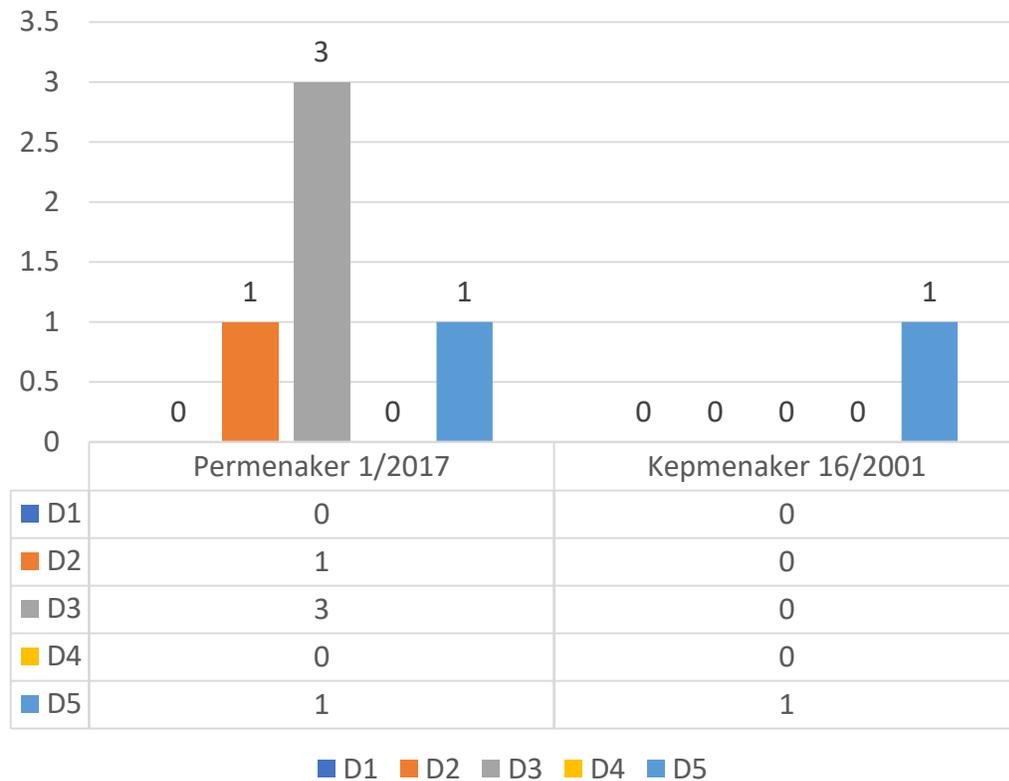


Berdasarkan Rekomendasi

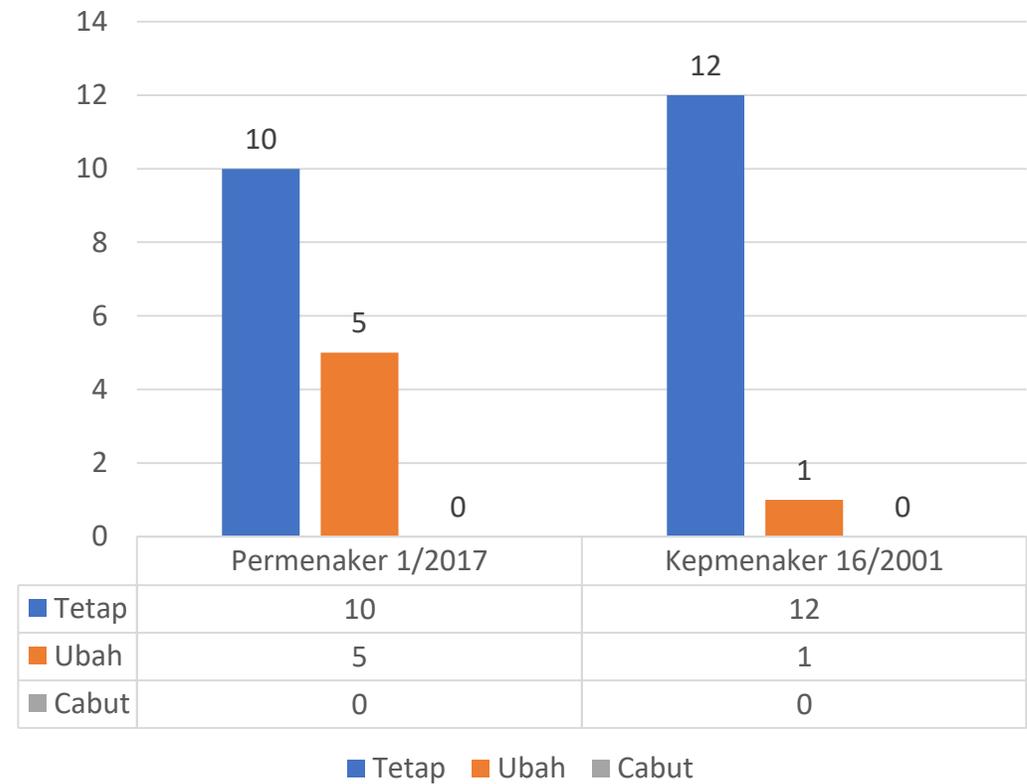


Daftar PUU Pokja PUU Ketenagakerjaan

Berdasarkan Dimensi



Berdasarkan Rekomendasi



**DOKUMENTASI KEGIATAN RAPAT DAN FGD
POKJA ANALISIS DAN EVALUASI HUKUM TERKAIT PUU KETENAGAKERJAAN**



