UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan: Apa Saja Perubahan Terbarunya?

Perubahan regulasi ketenagakerjaan merupakan hal penting bagi perusahaan maupun pekerja karena berkaitan langsung dengan hubungan kerja, pengupahan, perlindungan tenaga kerja, dan kewajiban pengusaha.

Pada 28 Oktober 2026, pemerintah mengundangkan UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum baru yang menata kembali pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ini dibentuk sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023, yang meminta pembentuk undang-undang menyusun kembali materi ketenagakerjaan agar lebih terintegrasi dan memberikan kepastian hukum.

Perubahan ini tidak hanya menyangkut perlindungan pekerja, tetapi juga memengaruhi kebijakan perusahaan dalam mengelola karyawan, menyusun kontrak kerja, memberikan upah, dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan berlakunya UU No. 27 Tahun 2026, perusahaan perlu mengevaluasi kembali kebijakan ketenagakerjaan agar tidak menggunakan ketentuan lama yang sudah tidak sesuai.

1. UU No. 13 Tahun 2003 Dicabut, Apa Artinya bagi Perusahaan?

Salah satu perubahan mendasar adalah dicabutnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebelumnya, ketentuan ketenagakerjaan tersebar dalam UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta berbagai peraturan pelaksana.

Kini, UU No. 27 Tahun 2026 mengintegrasikan kembali pengaturan tersebut ke dalam undang-undang tersendiri, termasuk materi yang telah disesuaikan berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi. Namun, pencabutan UU No. 13 Tahun 2003 tidak berarti seluruh peraturan pelaksana sebelumnya otomatis tidak berlaku. Berdasarkan Pasal 310, peraturan pelaksanaan dari UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023 tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU No. 27 Tahun 2026.

2. Perubahan Aturan PKWT: Batas Waktu Kontrak Kerja Lebih Diperjelas

Salah satu perubahan yang perlu diperhatikan perusahaan adalah pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 82 UU No. 27 Tahun 2026, jangka waktu PKWT ditentukan paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang paling banyak dua kali, dengan masing-masing perpanjangan paling lama satu tahun.

Artinya, jangka waktu kontrak awal dan perpanjangan secara keseluruhan dapat mencapai paling lama empat tahun. Selain itu, terdapat ketentuan penting lainnya:

- PKWT wajib dibuat secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin.
- PKWT wajib dicatatkan paling lambat tiga hari kerja sejak ditandatangani.
- PKWT tidak boleh mensyaratkan masa percobaan kerja.
- PKWT tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- PKWT yang tidak dibuat secara tertulis atau tidak memenuhi persyaratan jenis pekerjaan tertentu dapat demi hukum berubah menjadi PKWTT.

Dengan ketentuan tersebut, perusahaan perlu memastikan penggunaan karyawan kontrak benar-benar sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan batas waktu yang ditetapkan.

3. Larangan Menahan Ijazah dan Dokumen Pribadi Karyawan

Praktik perusahaan yang meminta ijazah asli sebagai jaminan pekerjaan kini diatur secara tegas. Pasal 78 UU No. 27 Tahun 2026 melarang pemberi kerja mensyaratkan atau menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi pekerja sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Terdapat pengecualian untuk ijazah atau dokumen pribadi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang dibiayai pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja tertulis, sepanjang memenuhi ketentuan undang-undang.

Pelanggaran terhadap larangan tersebut dapat dikenai sanksi administratif. Sanksi tidak menghilangkan kewajiban perusahaan untuk mengembalikan dokumen kepada pekerja. Ketentuan ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan dalam menyusun prosedur rekrutmen dan administrasi karyawan.

4. Perubahan Ketentuan Outsourcing

Pengaturan alih daya (*outsourcing*) juga mengalami penataan kembali melalui UU No. 27 Tahun 2026. Pasal 95 mengatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian alih daya tertulis. Jenis pekerjaan yang dialihdayakan harus berupa jasa penunjang atau pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Hal penting lainnya terdapat dalam Pasal 98, yang mengatur bahwa apabila pekerja dari perusahaan alih daya digunakan untuk melaksanakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, hubungan kerja demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Selain itu, apabila perusahaan alih daya berganti sementara objek pekerjaannya tetap sama, perlindungan hak pekerja harus dialihkan dan masa kerjanya diperhitungkan secara kumulatif dalam penghitungan batas waktu PKWT. Perusahaan perlu mengevaluasi kontrak dengan penyedia jasa alih daya serta jenis pekerjaan yang diserahkan agar tidak menimbulkan persoalan status hubungan kerja.

5. Perlindungan Baru bagi Pekerja Informal dan Pekerja Platform Digital

UU No. 27 Tahun 2026 juga memperluas cakupan perlindungan bagi tenaga kerja yang tidak selalu berada dalam hubungan kerja konvensional. Pasal 58–61 mengatur perlindungan tenaga kerja sektor informal, termasuk kewajiban pemberian penghasilan yang adil dan layak dengan mempertimbangkan waktu kerja, risiko pekerjaan, serta biaya operasional.

Tenaga kerja sektor informal yang termasuk kategori rentan berhak memperoleh bantuan iuran jaminan sosial dari pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah, paling sedikit untuk jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Selain itu, Pasal 102 memperkenalkan pengaturan khusus mengenai hubungan pekerjaan tertentu, termasuk pekerjaan melalui platform digital.

Pihak yang menjalankan hubungan pekerjaan tertentu berhak memperoleh penghasilan yang layak, perlindungan K3, jaminan sosial, dan hak lain sesuai kesepakatan. Pengaturan lebih lanjut untuk hubungan kemitraan tersebut masih memerlukan undang-undang tersendiri.

6. Perlindungan Peserta Pemagangan Diperkuat

Perusahaan yang menyelenggarakan program magang juga perlu memperhatikan ketentuan baru.

Pasal 37–38 UU No. 27 Tahun 2026 mengatur hak peserta pemagangan, antara lain:

- Mendapatkan bimbingan mentor;
- Memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- Mendapatkan uang saku;
- Diikutsertakan dalam jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian; serta
- Memperoleh sertifikat atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.

Jangka waktu pemagangan dibatasi paling lama enam bulan. Hal yang sangat penting, pemagangan yang diselenggarakan tanpa perjanjian pemagangan sebagaimana diwajibkan undang-undang dianggap tidak sah dan status pesertanya berubah menjadi pekerja perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, program magang tidak boleh digunakan untuk menghindari kewajiban perusahaan terhadap pekerja.

7. Hak Pekerja Perempuan dan Penyandang Disabilitas Lebih Diperhatikan

UU No. 27 Tahun 2026 memberikan penguatan terhadap perlindungan kelompok pekerja tertentu. Berdasarkan Pasal 114, perusahaan wajib memberikan kesempatan pengembangan karier tanpa diskriminasi kepada pekerja perempuan, menyediakan ruang dan fasilitas laktasi, memberikan kesempatan menyusui selama waktu kerja, serta menerapkan kebijakan tanpa toleransi terhadap pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja.

Pemeriksaan kesehatan reproduksi berkala juga diatur bagi pekerja perempuan pada sektor berisiko. Sementara itu, Pasal 105 mengatur kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit:

- 1% dari jumlah pekerja bagi perusahaan; dan
- 2% dari jumlah pekerja bagi pemerintah pusat, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD.

Ketentuan tersebut menegaskan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menyediakan kesempatan kerja yang setara dan tidak diskriminatif.

8. Perubahan Pengupahan, Waktu Kerja, dan Hak Cuti

Pengaturan mengenai pengupahan dan waktu kerja juga disusun lebih terintegrasi. Beberapa ketentuan yang perlu diperhatikan meliputi:

- Upah minimum sektoral. Pasal 137 dan Pasal 142 mengatur upah minimum provinsi, kabupaten/kota, serta upah minimum sektoral sesuai karakteristik dan risiko pekerjaan.
- Kesetaraan upah. Pasal 135 menegaskan hak pekerja untuk memperoleh upah yang sama atas pekerjaan yang sama nilainya.
- Waktu kerja. Ketentuan umum tetap menggunakan 40 jam per minggu, yaitu tujuh jam sehari untuk enam hari kerja atau delapan jam sehari untuk lima hari kerja.

- Kerja lembur. Pelaksanaan lembur mensyaratkan persetujuan pekerja dan perintah tertulis dan/atau melalui media digital, serta kewajiban pembayaran upah lembur.
- Cuti tahunan. Pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan terus-menerus berhak mendapatkan cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja.

Salah satu penguatan hak istirahat adalah ketentuan bahwa cuti bersama yang ditetapkan pemerintah tidak mengurangi hak cuti tahunan pekerja.

9. PHK dan Pesangon: Kewajiban Perusahaan Perlu Dievaluasi

Ketentuan PHK juga mengalami penataan kembali berdasarkan UU No. 27 Tahun 2026. Pasal 227 dan ketentuan terkait mengatur bahwa PHK harus mengikuti alasan dan prosedur hukum yang berlaku. Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap.

Selain itu, terdapat pengaturan baru mengenai dana cadangan pesangon dalam Pasal 253. Pengusaha diwajibkan menyediakan dana cadangan untuk menjamin pembayaran hak pekerja akibat PHK, dengan pengecualian bagi usaha mikro dan kecil. Dana tersebut dikelola oleh lembaga pemerintah dan pengaturan teknisnya akan diatur melalui peraturan pelaksana.

UU ini juga mengatur kembali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah, serta program jaminan kehilangan pekerjaan. Perusahaan perlu mengantisipasi perubahan tersebut dalam perencanaan keuangan, kebijakan PHK, dan pengelolaan hubungan industrial.

10. Komparisi UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023, dan UU No. 27 Tahun 2026

Berikut ringkasan perbedaan kerangka pengaturan sebelumnya dan ketentuan yang berlaku sekarang.

Aspek	**Ketentuan Sebelumnya**	**Ketentuan Terbaru**
Dasar hukum utama	UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023	UU No. 27 Tahun 2026
PKWT	Mengacu pada aturan Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021	Batas waktu dan perpanjangan dirumuskan dalam undang-undang baru
Ijazah karyawan	Belum diatur secara tegas dengan larangan umum dalam rumusan UUK sebelumnya	Larangan mensyaratkan dan menahan ijazah sebagai jaminan kerja
Outsourcing	Mengikuti ketentuan Cipta Kerja	Pembatasan jenis pekerjaan dan penguatan perlindungan pekerja alih daya
Pekerja informal dan platform digital	Belum memiliki pengaturan khusus yang terintegrasi dalam UUK	Hubungan pekerjaan tertentu dan perlindungan sosial diatur lebih lanjut
Pemagangan	Mengacu pada ketentuan UUK dan	Hak peserta, uang saku, jaminan

	aturan pelaksana	sosial, dan batas waktu pemagangan ditegaskan
Perlindungan perempuan	Diatur dalam ketentuan UUK dan aturan terkait	Penguatan fasilitas laktasi, kesetaraan karier, dan kebijakan antipelecehan
Penyandang disabilitas	Kewajiban kuota telah diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016	Ditegaskan kembali dalam UU ketenagakerjaan dengan kuota 1% dan 2%
PHK dan pesangon	UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan PP No. 35 Tahun 2021	Penataan kembali hak PHK dan kewajiban dana cadangan pesangon

Perubahan tersebut menunjukkan bahwa UU No. 27 Tahun 2026 tidak sekadar mengganti undang-undang sebelumnya. Regulasi ini juga memperjelas sejumlah kewajiban perusahaan dan memperkenalkan perlindungan yang lebih spesifik bagi kelompok pekerja tertentu.

11. Apa yang Harus Dilakukan Perusahaan Setelah UU Ini Berlaku?

Perusahaan perlu melakukan evaluasi hukum (*legal compliance review*) terhadap kebijakan ketenagakerjaan yang selama ini diterapkan. Beberapa hal yang sebaiknya segera diperiksa adalah:

1. Kontrak kerja: menyesuaikan format PKWT dan PKWTT dengan ketentuan terbaru.
2. Kebijakan HRD: mengevaluasi aturan rekrutmen, penyimpanan ijazah, pemagangan, dan pengelolaan pekerja alih daya.
3. Pengupahan: memastikan struktur upah, lembur, tunjangan, dan hak cuti sesuai ketentuan.
4. Perlindungan pekerja: mengevaluasi kebijakan K3, jaminan sosial, kesetaraan, dan perlindungan terhadap pelecehan.
5. Prosedur PHK: meninjau kembali mekanisme pengakhiran hubungan kerja dan perhitungan hak pekerja.
6. Dokumen internal: menyesuaikan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama apabila diperlukan.

Langkah tersebut penting untuk mencegah pelanggaran ketenagakerjaan yang dapat menimbulkan perselisihan, sanksi administratif, maupun tuntutan hukum.

Ketentuan Peralihan: Apakah Semua Aturan Lama Langsung Tidak Berlaku?

Tidak seluruh aturan pelaksana lama otomatis dicabut. Pasal 310 UU No. 27 Tahun 2026 menyatakan bahwa peraturan pelaksanaan dari UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023 tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan undang-undang baru. Selain itu:

- Gugatan perselisihan hubungan industrial yang telah didaftarkan sebelum UU baru berlaku diselesaikan berdasarkan ketentuan lama.
- Perusahaan alih daya wajib melakukan penyesuaian dalam waktu paling lama satu tahun, sedangkan perjanjian yang telah ada tetap berlaku sampai berakhir.
- Peraturan pelaksanaan baru harus ditetapkan paling lama satu tahun sejak UU diundangkan.

Dengan demikian, perusahaan perlu memeriksa bukan hanya UU No. 27 Tahun 2026, tetapi juga aturan pelaksana dan ketentuan transisi sebelum mengubah kebijakan internal.

Kesimpulan

UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan membawa perubahan penting dalam hubungan kerja di Indonesia. Materinya mencakup kontrak kerja, outsourcing, perlindungan pekerja informal, pemagangan, penggunaan tenaga kerja asing, pengupahan, K3, PHK, dan perlindungan sosial.

Bagi pekerja, regulasi ini memberikan dasar perlindungan yang lebih terintegrasi. Bagi perusahaan, perubahan tersebut menuntut penyesuaian kebijakan HRD, administrasi hubungan kerja, pengelolaan kontrak, dan pemenuhan hak karyawan. Memahami ketentuan baru sejak awal menjadi langkah penting untuk menghindari sengketa hubungan industrial dan memastikan kegiatan usaha berjalan sesuai hukum.

Artikel ini disiapkan untuk tujuan pengetahuan dan bersifat umum serta bukan merupakan pendapat hukum. Apabila Anda menghadapi persoalan terkait penerapan UU No. 27 Tahun 2026, perubahan kontrak kerja, PKWT dan PKWTT, outsourcing, pengupahan, PHK, pesangon, maupun kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan terbaru, penting untuk melakukan peninjauan hukum secara menyeluruh. Konsultasikan permasalahan anda secara strategis dan profesional melalui:

08567572501
info@justianlawfirm.com
www.justianlawfirm.com