Perbedaan UU No. 27 Tahun 2026 dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perubahan hukum ketenagakerjaan menjadi perhatian penting bagi perusahaan maupun pekerja. Pasalnya, perubahan regulasi dapat memengaruhi kontrak kerja, sistem pengupahan, penggunaan tenaga kerja alih daya, hingga kewajiban perusahaan ketika melakukan PHK.

Pada 28 Oktober 2026, UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan mulai berlaku dan mencabut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang baru ini dibentuk sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 untuk menata kembali ketentuan ketenagakerjaan yang sebelumnya tersebar dalam UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta berbagai peraturan pelaksana.

Perubahan ini bukan sekadar pergantian nomor undang-undang. Sejumlah ketentuan mengalami penyesuaian, bahkan terdapat kewajiban baru yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

1. Perubahan Dasar Hukum: UU No. 13 Tahun 2003 Digantikan UU No. 27 Tahun 2026

Sebelumnya, pengaturan ketenagakerjaan mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 yang telah mengalami perubahan melalui regulasi Cipta Kerja, terakhir dengan UU No. 6 Tahun 2023. Kondisi tersebut menyebabkan pengaturan ketenagakerjaan tersebar dalam beberapa regulasi dan peraturan pelaksana.

Kini, UU No. 27 Tahun 2026 menata kembali materi tersebut dalam undang-undang tersendiri. Regulasi baru ini juga mengakomodasi sejumlah putusan Mahkamah Konstitusi serta kebutuhan perlindungan pekerja yang berkembang. Berdasarkan Pasal 311, UU No. 13 Tahun 2003 dicabut. Sebagian ketentuan klaster ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 juga dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

2. Perbedaan Pengaturan PKWT: Batas Kontrak Kerja Berubah

Salah satu perubahan yang paling berdampak adalah pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam ketentuan sebelumnya, PP No. 35 Tahun 2021 menetapkan bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu dapat berlangsung paling lama lima tahun termasuk perpanjangan. Namun, Pasal 82 UU No. 27 Tahun 2026 menetapkan:

- Jangka waktu awal PKWT paling lama dua tahun.
- PKWT dapat diperpanjang paling banyak dua kali.
- Masing-masing perpanjangan paling lama satu tahun.
- Pemberitahuan tertulis rencana perpanjangan wajib disampaikan paling lambat tujuh hari sebelum kontrak berakhir.

Selain itu, PKWT wajib dibuat secara tertulis, tidak boleh mensyaratkan masa percobaan, dan tidak boleh digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT yang tidak memenuhi ketentuan tertentu mengenai jenis pekerjaan dapat demi hukum berubah menjadi PKWTT. Dampaknya bagi perusahaan: sistem kontrak kerja perlu dievaluasi agar tidak melampaui batas waktu dan tidak digunakan untuk pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap.

3. Larangan Perusahaan Menahan Ijazah Karyawan

Perubahan penting lainnya adalah larangan mensyaratkan atau menahan ijazah dan dokumen pribadi pekerja sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Pasal 78 UU No. 27 Tahun 2026 mengatur larangan tersebut, sedangkan Pasal 79 menetapkan sanksi administratif bagi pemberi kerja yang melanggar, berupa:

- Peringatan tertulis;
- Denda administratif; dan/atau
- Pembatasan kegiatan usaha.

Sanksi tersebut tidak menghapus kewajiban perusahaan untuk mengembalikan ijazah atau dokumen pribadi pekerja. Ketentuan ini penting bagi perusahaan yang masih menerapkan penahanan ijazah dalam proses rekrutmen atau sebagai jaminan selama masa kerja.

4. Perubahan Aturan Outsourcing atau Alih Daya

Pengaturan outsourcing juga mengalami penyesuaian. Dalam rezim sebelumnya, pengaturan alih daya berdasarkan UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 memberikan ruang penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan alih daya, dengan ketentuan lebih lanjut mengenai jenis pekerjaan.

Kini, Pasal 95 sampai dengan Pasal 101 UU No. 27 Tahun 2026 memberikan pengaturan lebih spesifik. Pekerjaan yang dapat dialihdayakan harus berupa jasa penunjang atau pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan utama perusahaan. Bahkan, Pasal 98 mengatur bahwa apabila pekerja perusahaan alih daya digunakan untuk melaksanakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, hubungan kerja demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

UU baru juga memperkuat perlindungan pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya, sepanjang objek pekerjaan tetap ada. Artinya, perusahaan perlu meninjau kembali kontrak outsourcing, jenis pekerjaan yang diserahkan, dan status tenaga kerja yang digunakan.

5. Perlindungan Pekerja Magang Lebih Diperjelas

UU No. 27 Tahun 2026 memberikan pengaturan lebih terperinci mengenai hak dan kewajiban peserta pemagangan. Pasal 37 dan Pasal 38 mengatur bahwa peserta magang berhak memperoleh:

- Bimbingan dari mentor;
- Uang saku;
- Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- Jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian; serta
- Sertifikat atau surat keterangan pemagangan.

Masa pemagangan dibatasi paling lama enam bulan. Selain itu, pemagangan wajib dilaksanakan berdasarkan perjanjian pemagangan. Apabila tidak dilaksanakan melalui perjanjian tersebut, pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja perusahaan yang bersangkutan. Perusahaan perlu memastikan bahwa program magang benar-benar merupakan kegiatan pelatihan kerja dan bukan penggunaan tenaga kerja tanpa pemenuhan hak yang diwajibkan.

6. Perlindungan Pekerja Informal dan Pekerja Platform Digital

Salah satu substansi baru yang mendapat perhatian adalah pengaturan mengenai tenaga kerja sektor informal dan hubungan pekerjaan tertentu. UU No. 13 Tahun 2003

sebelumnya lebih berfokus pada hubungan kerja konvensional yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Sementara itu, Pasal 58–61 UU No. 27 Tahun 2026 memberikan dasar perlindungan bagi tenaga kerja sektor informal melalui jaminan sosial, termasuk bantuan iuran bagi kelompok yang rentan. Pasal 102 juga mengatur hubungan pekerjaan tertentu yang memiliki karakteristik fleksibel berdasarkan perjanjian kemitraan atau perjanjian lainnya. Pihak yang menjalankan hubungan pekerjaan tersebut berhak memperoleh penghasilan yang layak, perlindungan K3, jaminan sosial, dan hak lain sesuai kesepakatan.

Pengaturan ini mencakup pekerjaan berbasis platform digital. Namun, tidak berarti seluruh pekerja platform otomatis berstatus karyawan dalam hubungan kerja konvensional. Ketentuan lebih lanjut mengenai hubungan kemitraan diatur dengan undang-undang tersendiri.

7. Penggunaan Tenaga Kerja Asing Lebih Dipertegas

UU No. 27 Tahun 2026 juga memperjelas persyaratan penggunaan tenaga kerja asing (TKA). Pasal 62 mengatur bahwa TKA hanya dapat dipekerjakan dalam hubungan kerja untuk jabatan dan waktu tertentu serta wajib memiliki kompetensi sesuai jabatan yang akan diduduki.

TKA juga hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia. Perusahaan tetap wajib memenuhi persyaratan rencana dan pengesahan penggunaan TKA sesuai ketentuan, termasuk kewajiban alih teknologi dan alih keahlian dalam keadaan yang dipersyaratkan. engan demikian, perusahaan perlu mengevaluasi jabatan, kebutuhan penggunaan TKA, perizinan, dan kewajiban pendampingan tenaga kerja Indonesia.

8. Perubahan Hak Cuti, Upah, dan Perlindungan Pekerja Perempuan

UU No. 27 Tahun 2026 juga memperjelas beberapa hak normatif pekerja. Beberapa ketentuan yang perlu diperhatikan adalah:

- Cuti tahunan. Pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan terus-menerus berhak atas cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja. Cuti bersama yang ditetapkan pemerintah tidak mengurangi hak cuti tahunan.
- Cuti melahirkan. Pekerja perempuan berhak memperoleh cuti paling singkat tiga bulan pertama dan dapat diperpanjang paling lama tiga bulan berikutnya apabila terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- Upah minimum. Pengaturan mencakup upah minimum provinsi, kabupaten/kota, serta upah minimum sektoral sesuai ketentuan dan karakteristik sektor usaha.
- Kesetaraan upah. Pengupahan perlu memperhatikan prinsip nondiskriminasi dan kesetaraan untuk pekerjaan yang bernilai sama.

Perusahaan perlu menyesuaikan peraturan internal, pengelolaan cuti, serta struktur dan skala upah agar sesuai ketentuan terbaru.

9. Perubahan PHK dan Kewajiban Dana Cadangan Pesangon

Salah satu perubahan besar bagi pengusaha terdapat pada pengaturan dana cadangan pesangon. Pasal 253 UU No. 27 Tahun 2026 mewajibkan pengusaha menyediakan dana cadangan pesangon sebagai sumber pembayaran hak pekerja akibat PHK, dengan pengecualian bagi usaha mikro dan kecil.

Dana tersebut dikelola oleh lembaga pemerintah dan bertujuan menjamin pembayaran hak pekerja yang belum diikutsertakan dalam program pensiun, untuk alasan PHK selain memasuki usia pensiun. Perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban tersebut dapat dikenai sanksi administratif, mulai dari peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara, hingga pencabutan perizinan berusaha.

Selain itu, ketentuan PHK menegaskan bahwa apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap. Perubahan ini perlu diperhatikan perusahaan karena berpengaruh terhadap perencanaan keuangan dan prosedur pengakhiran hubungan kerja.

10. Tabel Perbandingan UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 27 Tahun 2026

Berikut ringkasan perubahan penting dalam kerangka ketenagakerjaan Indonesia.

Aspek	**Rezim Sebelumnya**	**UU No. 27 Tahun 2026**
Dasar hukum	UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023	UU No. 27 Tahun 2026
PKWT	PP No. 35 Tahun 2021: maksimal lima tahun termasuk perpanjangan	Maksimal dua tahun dan dua kali perpanjangan, masing-masing maksimal satu tahun
Penahanan ijazah	Belum terdapat larangan umum yang dirumuskan secara tegas dalam UU Ketenagakerjaan lama	Dilarang menjadikan ijazah atau dokumen pribadi sebagai jaminan hubungan kerja
Outsourcing	Mengacu pada rezim Cipta Kerja dan aturan pelaksana	Jenis pekerjaan alih daya diperjelas sebagai jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan utama
Pemagangan	Diatur, termasuk kewajiban perjanjian tertulis	Hak peserta diperinci, masa magang maksimal enam bulan dan kewajiban uang saku serta jaminan sosial ditegaskan
Pekerja informal	Belum diatur secara khusus dan terintegrasi dalam UUK	Mendapat pengaturan perlindungan jaminan sosial
Pekerjaan platform digital	Belum memiliki bab khusus dalam UUK	Diatur sebagai hubungan pekerjaan tertentu
Tenaga kerja asing	Mengacu pada persyaratan penggunaan TKA dalam rezim Cipta Kerja	Penggunaan TKA dipertegas untuk jabatan yang belum dapat diisi tenaga kerja Indonesia
Dana cadangan pesangon	Belum diatur sebagai kewajiban umum dalam UU Ketenagakerjaan lama	Diatur sebagai kewajiban pengusaha, kecuali usaha mikro dan kecil
Status regulasi	UU No. 13 Tahun 2003 dicabut pada 2026	Berlaku sejak 28 Oktober 2026

Perlu dipahami bahwa tidak semua ketentuan dalam UU No. 27 Tahun 2026 merupakan hak yang sepenuhnya baru. Sebagian merupakan penggabungan ketentuan lama, penegasan putusan Mahkamah Konstitusi, atau pengaturan yang sebelumnya terdapat dalam peraturan pelaksana. Perbedaan harus dinilai berdasarkan keseluruhan perubahan regulasi, bukan hanya membandingkan teks asli UU No. 13 Tahun 2003.

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

Perubahan ini menuntut perusahaan melakukan evaluasi kepatuhan ketenagakerjaan (*employment legal compliance review*). Beberapa langkah yang dapat dilakukan adalah:

1. Meninjau ulang seluruh perjanjian kerja PKWT dan PKWTT.
2. Menyesuaikan kontrak dan mekanisme penggunaan tenaga kerja alih daya.
3. Menghentikan praktik penahanan ijazah dan dokumen pribadi sebagai jaminan.
4. Memperbaiki perjanjian serta administrasi program pemagangan.
5. Menyesuaikan kebijakan upah, cuti, lembur, dan jaminan sosial.
6. Mengevaluasi prosedur PHK dan perencanaan dana pesangon.
7. Memperbarui peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama apabila diperlukan.

Bagi pekerja, penting untuk memeriksa kembali perjanjian kerja, hak normatif, status hubungan kerja, serta ketentuan baru yang dapat memengaruhi perlindungan hukum mereka.

12. Bagaimana Ketentuan Peralihan bagi Kontrak dan Peraturan Lama?

Perusahaan tidak harus menganggap seluruh dokumen dan kebijakan lama otomatis batal. Pasal 306 mengatur bahwa perjanjian outsourcing yang telah disepakati sebelum undang-undang baru berlaku tetap berlaku sampai berakhirnya perjanjian tersebut, meskipun perusahaan wajib menyesuaikan diri paling lama satu tahun sejak UU diundangkan.

Selain itu, Pasal 310 menegaskan bahwa peraturan pelaksana dari UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023 tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU No. 27 Tahun 2026. Peraturan pelaksana baru harus ditetapkan paling lama satu tahun sejak UU diundangkan. Khusus gugatan perselisihan hubungan industrial yang telah didaftarkan di PHI sebelum 28 Oktober 2026, Pasal 300 menetapkan bahwa penyelesaiannya tetap menggunakan ketentuan lama.

Dengan demikian, perusahaan dan pekerja perlu memeriksa tanggal kontrak, status perkara, serta aturan pelaksana yang relevan sebelum menentukan langkah penyesuaian.

Kesimpulan

UU No. 27 Tahun 2026 membawa perubahan penting terhadap sistem ketenagakerjaan Indonesia dengan menata kembali ketentuan yang sebelumnya tersebar dalam UU No. 13 Tahun 2003, UU Cipta Kerja, dan berbagai peraturan pelaksana. Perubahan yang paling perlu diperhatikan meliputi batas waktu PKWT, pembatasan outsourcing, larangan penahanan ijazah, perlindungan peserta magang, pekerja informal dan platform digital, penggunaan tenaga kerja asing, serta kewajiban dana cadangan pesangon.

Bagi pekerja, perubahan ini penting untuk memahami hak dan perlindungan yang tersedia. Bagi perusahaan, penyesuaian kebijakan HRD, perjanjian kerja, pengupahan, dan prosedur PHK menjadi bagian penting dari kepatuhan hukum.

Memahami perbedaan regulasi sejak awal dapat membantu perusahaan menghindari sengketa hubungan industrial dan memastikan hak pekerja terpenuhi sesuai ketentuan yang berlaku.

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 perjanjian kerja, PKWT dan PKWTT, outsourcing, kewajiban perusahaan, pengupahan, maupun sengketa PHK, penting untuk melakukan evaluasi hukum berdasarkan ketentuan terbaru dan kondisi hubungan kerja yang dihadapi. Konsultasikan permasalahan anda secara strategis dan profesional melalui:

08567572501
info@justianlawfirm.com
www.justianlawfirm.com