

**UNDANG-UNDANG NO.11
TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA
KLASTER KETENAGAKERJAAN
DILENGKAPI DENGAN
PP NO. 35 TAHUN 2021
PP NO. 36 TAHUN 2021**



Dr. Mangaraja Manurung , S.H, M.H

Ketenagakerjaan ; Dr. Mangaraja Manurung , S.H, M.H. --cet 1--
Penerbit Gema Ihsani , Medan 2023. XVIII+ 313 hal.; 14,8 cm x 21
cm

ISBN 978-602-6412-27-0

**UNDANG-UNDANG NO.11
TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA
KLASTER KETENAGAKERJAAN
DILENGKAPI DENGAN
PP NO. 35 TAHUN 2021
PP NO. 36 TAHUN 2021**

Pertama kali diterbitkan dalam bahasa Indonesia
oleh Penerbit **Gema Ihsani**,



CV. GEMA IHSANI

Kantor Penerbitan : Jl. Letjan Sujono, Medan – Sumatera Utara
Kantor Cabang : Jl. Budi Utomo Simpang Garuda Siumbuh Baru -
Asahan

E-mail: gemaihsani@gmail.com

Telp. 0852 7011 9001

Penulis : Dr. Mangaraja Manurung , S.H, M.H

Desain Sampul : Khairil Ismail, S.E

Hak cipta dilindungi undang-undang

KATA PENGANTAR

Pengetahuan tentang undang-undang Ketenagakerjaan menjadi suatu hal yang amat dibutuhkan oleh seluruh lapisan masyarakat. Buku ini menyusun undang-undang Ketenagakerjaan terbaru dalam susunan satu naskah dengan format yang mudah dipahami dan dipelajari semua pihak, baik kalangan Pekerja/Buruh, Pengurus Serikat Pekerja/Buruh, Praktisi, Akademisi, maupun Masyarakat umum.

Untuk mempermudah pembaca memahami undang-undang Ketenagakerjaan, penjelasan dari tiap pasal terkait ditampilkan secara langsung di bawah pasal yang bersangkutan. Selain itu buku ini juga dilengkapi dengan peraturan pelaksanaan berbagai ketentuan yang perubahannya merupakan turunan dari undang undang nomor : 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, lengkap disajikan dalam buku ini. Adapun naskah peraturan perundang-undang dalam buku ini sudah memuat perubahan terakhir undang-undang Ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang Undang No. 11 Tahun 2020

khususnya yang dimuat dalam bagian Cluster Ketenagakerjaan, yang terdiri dari :

1. Peraturan Pemerintah Nomor : 34 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
2. Peraturan Pemerintah Nomor : 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Akhirnya penyusun berharap semoga Buku ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, terutama bagi kemajuan ilmu pengetahuan untuk menambah khazanah Ilmu Pengetahuan khususnya ketentuan berkaitan dengan Ketenagakerjaan.

Medan, Agustus 2021.

Penyusun,

Dr. Mangaraja Manurung, S.H, M.H

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	1
BAB I Ketentuan Umum	10
BAB II Asas Tujuan dan ruang lingkup	12
BAB IV Ketenagakerjaan	15
Bagian kesatu umum	15
Bagian kedua Ketenagakerjaan	16
Bagian ketiga Jenis Program Jaminan Sosial	61
Bagian Ketujuh Jaminan Kehilangan Pekerjaan.....	62
Bagian Keempat Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	65
Bagian Kelima Perlindungan Migran Indonesia	67

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Tenaga Kerja

Asing.....	74
BAB I Ketentuan Umum	77
BAB II Kewajiban dan Larangan Bagi Pemberi Kerja Tenaga kerja asing	79
Bagian kesatu umum	79
Bagian kedua kewajiban	82
Bagian Ketiga Larangan	84
BAB III Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing	85
Bagian kesatu tata cara permohonan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing	85
Bagian Kedua perpanjangan dan perubahan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing	99
Bagian Ketiga dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing	102

BAB IV	Izin Tinggal Tenaga Kerja Asing	106
BAB V	Pendidikan dan Pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendampingan dan tenaga kerja asing	106
BAB VI	Pelaporan, Pembinaan, dan Pengawasan	108
	Bagian kesatu Pelaporan	108
	Bagian kedua Pembinaan	109
	Bagian Ketiga Pengawasan	109
BAB VII	Sanksi Administratif	111
BAB VIII	Pendanaan	117
BAB IX	Ketentuan Lain-Lain	117
BAB X	Ketentuan Penutup	118

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja . 120

BAB I	Ketentuan Umum	123
BAB II	Perjanjian kerja waktu tertentu	126
	Bagian kesatu umum	126
	Bagian kedua pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu	127
	Bagian Ketiga Pemberian Uang Kompensasi	136
BAB III	Allih Daya	139
BAB IV	Waktu Kerja dan Waktu Istirahat vg.....	140
	Bagian Kesatu Umum	140
	Bagian Kedua Waktu Kerja pada Sektor Usaha atau Pekerjaan Tertentu	142
	Bagian Ketiga Waktu Kerja Lembur	144
	Bagian keempat Upah Kerja Lembur	147
	Bagian Kelima Istirahat Panjang	151
BAB V	Pemutusan Hubungan Kerja	151
	Bagian Kesatu Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja	151
	Bagian kedua Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja	156
BAB VI	Pengawasan Ketenagakerjaan	178
BAB VII	Sanksi Administratif	179
BAB VIII	Ketentuan Peralihan	181

BAB IX	Ketentuan Penutup	182
Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan		
		184
BAB I	Ketentuan Umum	187
BAB II	Kebijakan Pengupahan	191
BAB III	Upah Berdasarkan Satuan Waktu dan/atau satuan hasil	200
BAB IV	Struktur dan Sarana Upah	204
BAB V	Upah Minimum	207
	Bagian Kesatu umum	207
	Bagian kedua upah minimum provinsi	213
	Bagian ketiga Upah minimum kabupaten/kota	215
BAB VI	Upah Terendah pada usaha mikro dan usaha kecil	223
BAB VII	Perlindungan Upah	225
	Bagian Kesatu Upah kerja lembur	225
	Bagian kedua upah pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu	225
	Bagian ketiga peninjauan upah	233
	Bagian keempat Pembayaran upah dalam keadaan kepailitan	233
	Bagian Kelima penyitaan upah berdasarkan perintah pengadilan	234
	Bagian keenam Hak Pekerja/Buruh atas Keterangan Upah	235
BAB VIII	Bentuk dan cara pembayaran upah	236
BAB IX	Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah	238
	Bagian kesatu umum	239
	Bagian kedua denda	242
	Bagian Ketiga Pemotongan Upah	243
BAB X	Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya	244

Bagian kesatu upah sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja	244
Bagian kedua upah sebagai dasar perhitungan pajak penghasilan	246
BAB XI Dewan Pengupahan	246
BAB XII Pengawasan	256
BAB XIII Sanksi Administratif	256
BAB XIV Ketentuan Peralihan	260
BAB XV Ketentuan Penutup	261

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	
BAB I Ketentuan Umum	263
BAB II Kepesertaan dan Tata Cara Pendaftaran	272
Bagian Kesatu Kepesertaan	272
Bagian Kedua Tata Cara Pendaftaran	273
BAB III Iuran dan Tata Cara Pembayaran Iuran	277
Bagian Kesatu Iuran	277
Bagian Kedua Tata Cara Pembayaran Iuran	281
BAB IV Manfaat JKP	283
Bagian Kesatu Umum	283
Bagian Kedua Manfaat Uang Tunai	286
Bagian Ketiga Manfaat Akses Informasi Pasar Kerja	288
Bagian Keempat Manfaat Pelatihan Kerja	291
Bagian Kelima Pelaksanaan Pemberian Manfaat JKP	294
BAB V Sumber Pendanaan	298
BAB VI Pengawasan Ketenagakerjaan	300
BAB VII Penyelesaian Sengketa	300
BAB VIII Sanksi Administrasi	301
BAB IX Ketentuan Penutup	304

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

- Menimbang :
- a. Bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja.
 - b. Bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi;
 - c. Bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;

- d. Bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan;
- e. Bahwa upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang- Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif;
- f. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagai mana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e, perlu membentuk Undang-Undang

- Mengingat :
1. Pasal 4, Pasal 5 ayat (1), Pasal 18, Pasal 18A, Pasal 18B, Pasal 20, Pasal 22D ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVI/MPR/1998 tentang Politik Ekonomi Dalam Rangka Demokrasi Ekonomi;
 3. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor IX/MPR/2001 tentang Pembaharuan Agraria dan Pengelolaan Sumber Daya Alam;

**Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK
INDONESIA DAN
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG CIPTA
KERJA

Penjelasan :

1. UMUM

“Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah wujud masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiel maupun spiritual. Sejalan

dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, oleh karena itu negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia.

Pemerintah pusat telah melakukan berbagai upaya untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja dalam rangka penurunan jumlah pengangguran dan menampung pekerja baru serta mendorong pengembangan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian nasional yang akan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Meski tingkat pengangguran terbuka terus turun, Indonesia masih membutuhkan penciptaan kerja yang berkualitas karena

- a. jumlah angkatan kerja yang bekerja tindak penuh atau tidak bekerja masih cukup tinggi yaitu sebesar 45,84 juta yang terdiri dari: 7,05 jtua pengangguran, 8,14 juta setengah pengangguran, 28,41 juta pekerja paruh waktu, dan 2,24 juta angkatan kerja baru (jumlah ini sebesar 34,3% dari total angkatan kerja, sementara penciptaan lapangan kerja masih berkisar sampai dengan 2,5 juta per tahunnya);*
- b. jumlah penduduk yang bekerja pada kegiatan informal sebanyak 70,49 juta orang (55,72% dari total penduduk yang bekerja) dan cenderung menurun, dengan penurunan terbanyak pada status berusaha dibantu buruh tidak tetap;*

- c. *dibutuhkan kenaikan upah yang pertumbuhannya sejalan dengan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan produktivitas pekerja.*

Pemerintah Pusat telah berupaya untuk memperluas program jaminan dan bantuan sosial yang merupakan komitmen dalam rangka meningkatkan daya saing dan penguatan kualitas sumber daya manusia, serta untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan dan ketimpangan pendapatan. Dengan demikian melalui dukungan jaminan dan bantuan sosial, total manfaat tidak hanya diterima oleh pekerja, namun juga dirasakan oleh keluarga pekerja.

Pemerintah Pusat telah berupaya untuk perluasan program jaminan dan bantuan sosial yang merupakan komitmen dalam rangka meningkatkan daya saing dan penguatan kualitas sumber daya manusia, serta untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan dan ketimpangan pendapatan. Dengan demikian melalui dukungan jaminan dan bantuan sosial, total manfaat tidak hanya diterima oleh pekerja, namun juga dirasakan oleh keluarga pekerja.

Terhadap hal tersebut Pemerintah Pusat perlu mengambil kebijakan strategis untuk menciptakan dan memperluas kerja melalui peningkatan investasi, mendorong pengembangan dan peningkatan kualitas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Untuk dapat meningkatkan penciptaan dan perluasan kerja, diperlukan pertumbuhan ekonomi stabil dan konsisten naik setiap tahunnya. Namun upaya tersebut dihadapkan dengan kondisi saat ini, terutama yang menyangkut:

- a. *Kondisi Global (Eksternal)*

Berupa ketidakpastian dan perlambatan ekonomi global dan dinamika geopolitik berbagai belahan dunia serta terjadinya perubahan teknologi, industri

4.0, ekonomi digital;

b. Kondisi Nasional (Internal)

Pertumbuhan ekonomi rata-rata di kisaran 5% dalam 5 tahun terakhir dengan relaisasi investasi lebih kurang sebesar Rp721,3 triliun pada tahun 2018 dan Rp792 triliun pada tahun 2019;

c. Permasalahan Ekonomi dan Bisnis

Adanya tumpang tindih regulasi, efektivitas investasi yang rendah, tingkat penganggura, angkatan kerja baru, dan jumlah pekerja informal, jumlah UMK-M yang besar namun dengan produktivitas rendah.

Indonesia masih menghadapi berbagai hambatan dan kemudahan dalam berusaha, termasuk untuk Koperasi dan UMK-M. Saat ini terjadi kompleksitas dan obesitas regulasi, dimana saat ini terhadap 4.451 peraturan Pemerintah Pusat dan 15.965 peraturan Pemerintah Daerah. Regulasi dan institusi menjadi hambatan paling utama disamping hambatan terhadap fiskal, infrastruktur dan sumber daya manusia. Regulasi tidak mendukung peniptaan dan pengembangan usaha bahkan cenderung membatasi.

Dengan kondisi yang ada pada saat ini, pendapatan perkapita baru sebesar RP4,6 juta per bulan. Dengan memperhitungkan potensi perekonomian dan sumber daya manusia ke depan, maka Indonesia akan dapat masuk ke dalam 5 besar ekonomi duina pada Tahun 2045 dengan produk domestik burto sebesar \$7 triliun dolar Amerika Serikat dengan pendapatan perkaita sebesar 27 juta per bulan.

a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;

b. peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;

c. kemudahan, pemberdayaan dan perlindungan Koperasi dan UMK-M; dan

d. peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha paling sedikit memuat pengatran mengenai: penyederhanaan Perizinan Berusaha, persyaratan investasi, kemudahan berusaha, riset dan inovasi, pengadaan lahan dan kawasan ekonomi.

Penyederhanaan Perizinan Berusaha melalui penerapan Perizinan Berusaha berbasis risiko merupakan metode standar berdasarkan tingkat risiko suatu kegiatan usaha dalam menentukan jenis Perizinan Berusaha dan kualitas/frekuensi pengawasan. Perizinan Berusaha dan pengawasan instrumen Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam mengendalikan suatu kegiatan usaha. Penerapan pendekatan berbasis risiko memerlukan perubahan pola pikir (change management) dan penyesuaian tata kerja penyelenggaraan layanan Perizinan Berusaha (business process re-engineering) serta memerlukan pengaturan (re-design) proses bisnis Perizinan Berusaha dapat lebih efektif dan sederhana karena tidak seluruh kegiatan usaha wajib memiliki izin, disamping itu melalui penerapan konsep ini kegiatan pengawasan menjadi lebih terstruktur baik dari periode maupun substansi yang harus dilakukan pengawasan.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja paling sedikit memuat pengaturan mengenai: perlindungan pekerja untuk pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu, perlindungan hubungan kerja atas pekerja yang didasarkan alih daya, perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, dan kemudahan

perizinan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian tertentu yang masih diperlukan untuk proses produksi barang atau jasa.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan UMK-M, basis data tunggal UMK-M pengelolaan terpadu UMK-M, kemudahan Perizinan Berusaha UMK-M, kemitraan, insentif dan pembiayaan UMK-M.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan investasi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dan percepatan proyek strategis nasional paling sedikit memuat pengaturan mengenai: pelaksanaan investasi Pemerintah Pusat melalui pembentukan lembaga pengelolaan investasi dan penyediaan lahan dan perizinan untuk percepatan proyek strategis nasional. Dalam rangka mendukung kebijakan strategis Cipta Kerja tersebut diperlukan pengaturan mengenai penataan administrasi pemerintahan dan pengenaan sanksi.

Untuk mendukung pelaksanaan kebijakan strategis penciptaan kerja beserta pengaturannya, diperlukan perubahan dan penyempurnaan berbagai Undang-Undang terkait. Perubahan Undang-Undang tersebut tidak dapat dilakukan melalui cara konvensional dengan cara mengubah satu persatu Undang-Undang seperti yang selama ini dilakukan, cara demikian tertentu sangat tidak efektif dan efisien serta membutuhkan waktu yang lama.

Ruang lingkup Undang-Undang ini meliputi:

- a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;*
- b. ketenagakerjaan;*
- c. kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan*

- Koperasi dan UMK-M;*
- d. kemudahan berusaha;*
 - e. dukungan riset dan inovasi;*
 - f. pengadaan tanah;*
 - g. kawasan ekonomi;*
 - h. investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional;*
 - i. pelaksanaan administrasi pemerintah; dan*
 - j. penerapan sanksi.*

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategisnasional.
2. Koperasi adalah koperasi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang tentang Perkoperasian.
3. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang selanjutnya disingkat UMK-M adalah usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
4. Perizinan Berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada Pelaku Usaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/atau kegiatannya.
5. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
6. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
7. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin

pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

8. Pelaku Usaha adalah orang perseorangan atau badan usaha yang melakukan usaha dan/atau kegiatan pada bidang tertentu.
9. Badan Usaha adalah badan usaha berbentuk badan hukum atau tidak berbentuk badan hukum yang didirikan di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan melakukan usaha dan/atau kegiatan pada bidang tertentu.
10. Rencana Detail Tata Ruang yang selanjutnya disingkat RDTR adalah rencana secara terperinci tentang tata ruang wilayah kabupaten/kota yang dilengkapi dengan peraturan zonasi kabupaten/kota.
11. Persetujuan Bangunan Gedung adalah perizinan yang diberikan kepada pemilik bangunan gedung untuk membangun baru, mengubah, memperluas, mengurangi, dan/atau merawat bangunan gedung sesuai dengan standar teknis Bangunan Gedung.
12. Hari adalah hari kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB II ASAS, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

(1) Undang-Undang ini diselenggarakan berdasarkan asas:

a. pemerataan hak;

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan "pemerataan hak" adalah bahwa penciptaan kerja untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi rakyat Indonesia dilakukan secara merata di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia”

b. kepastian hukum;

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan "kepastian hukum" adalah bahwa penciptaan kerja dilakukan sejalan dengan penciptaan iklim usaha kondusif yang dibentuk melalui sistem hukum yang menjamin konsistensi antara peraturan perundang-undangan dengan pelaksanaannya”

c. kemudahan berusaha;

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan "kemudahan berusaha" adalah bahwa penciptaan kerja yang didukung dengan proses berusaha yang sederhana, mudah, dan cepat akan mendorong peningkatan investasi, pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah untuk memperkuat perekonomian yang mampu membuka seluas-luasnya lapangan kerja bagi rakyat Indonesia”

d. kebersamaan; dan

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan "kebersamaan" adalah

bahwa penciptaan kerja dengan mendorong peran seluruh dunia usaha dan usaha mikro, kecil, dan menengah termasuk koperasi secara bersama-sama dalam kegiatannya untuk kesejahteraan rakyat”

e. kemandirian.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan "kemandirian" adalah bahwa pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah termasuk koperasi dilakukan dengan tetap mendorong, menjaga, dan mengedepankan potensi dirinya”

(2) Selain berdasarkan asas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penyelenggaraan Cipta Kerja dilaksanakan berdasarkan asas lain sesuai dengan bidang hukum yang diatur dalam undang-undang yang bersangkutan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 3

Undang-Undang ini dibentuk bertujuan untuk:

- a. menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan UMK-M serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antar daerah dalam kesatuan ekonomi nasional;
- b. menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
- c. melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan keberpihakan, penguatan, dan perlindungan bagi koperasi dan UMK-M serta industri

nasional; dan

- d. melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan peningkatan ekosistem investasi, kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional yang berorientasi pada kepentingan nasional yang berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan teknologi nasional dengan berpedoman pada haluan ideologi Pancasila.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 4

Dalam rangka mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, ruang lingkup Undang-Undang ini mengatur kebijakan strategis Cipta Kerja yang meliputi:

- a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. ketenagakerjaan;
- c. kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMK-M;
- d. kemudahan berusaha;
- e. dukungan riset dan inovasi;
- f. pengadaan tanah;
- g. kawasan ekonomi;
- h. investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional;
- i. pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan
- j. pengenaan sanksi

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 5

Ruang lingkup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 meliputi bidang hukum yang diatur dalam undang-undang.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB IV

KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Umum Pasal 80

Dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi, Undang-Undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279);
- b. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4456);
- c. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256); dan
- d. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6141).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Kedua
Ketenagakerjaan

Pasal 81

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279) diubah sebagai berikut:

(1) Ketentuan Pasal 13 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 13

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:
 - a. lembaga pelatihan kerja pemerintah;
Penjelasan :
“Yang dimaksud dengan "lembaga pelatihan kerja pemerintah" adalah lembaga pelatihan kerja yang dimiliki oleh pemerintah”
 - b. lembaga pelatihan kerja swasta; atau
Penjelasan :
“Yang dimaksud dengan "lembaga pelatihan kerja swasta" adalah lembaga yang dimiliki oleh swasta”
 - c. lembaga pelatihan kerja perusahaan.
Penjelasan :
“Yang dimaksud dengan "lembaga pelatihan kerja perusahaan" adalah unit pelatihan yang terdapat di dalam perusahaan”
- (2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (4) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (2) Ketentuan Pasal 14 dibuat sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 14

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota.
- (2) Bagi lembaga pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 37

- (3) Ketentuan Pasal 37 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri atas:
 - a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
 - (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
 - (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

- (4) Ketentuan Pasal 42 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 42

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

tidak berlaku bagi:

- a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
 - c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
- (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (5) Pasal 43 dihapus.
- (6) Pasal 44 dihapus.
- (7) Ketentuan Pasal 45 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 45

- (1) Pemberi kerja tenaga asing wajib:
 - a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga

kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing;

Penjelasan :

“Tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan tenaga kerja asing yang didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititiberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerja pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya.

- 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; dan

Penjelasan :

“Pendidikan dan pelatihan kerja oleh pemberi kerja tersebut dapat dilaksanakan baik di dalam negeri maupun dengan mengirimkan tenaga kerja Indonesia untuk berlatih ke luar negeri”

- c. memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan tertentu.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (8) Pasal 46 dihapus.
- (9) Ketentuan Pasal 47 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 47

- (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.

Penjelasan :

“Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia”

- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (3) Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (10) Pasal 48 dihapus.
- (11) Ketentuan Pasal 49 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 49

Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan tenaga kerja asing diatur dalam Peraturan Pemerintah.

- (12) Ketentuan Pasal 56 diubah sehingga berbunyi sebagai

berikut:

Pasal 56

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan : ***“Cukup Jelas”***

(13) Ketentuan Pasal 57 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(14) Ketentuan Pasal 58 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(15) Ketentuan Pasal 59 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

Penjelasan :

“Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan”

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;

- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu”

- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi

perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(16) Ketentuan Pasal 61 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 61

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

a. pekerja/buruh meninggal dunia;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan

hukum tetap; atau

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Penjelasan :

“Keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan”

- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (4) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Penjelasan :

“Yang dimaksud hak-hak yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah hak-hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan pekerja/buruh yang bersangkutan”

- (17) Di antara Pasal 61 dan Pasal 62 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 61A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 61A

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

- (18) Pasal 64 dihapus.
- (19) Pasal 65 dihapus.
- (20) Ketentuan pasal 66 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 66

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi

pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan "pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh" yaitu perusahaan alih daya yang baru memberikan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh minimal sama dengan hak-hak yang diberikan oleh perusahaan alih daya sebelumnya. Yang dimaksud "obyek pekerjaannya tetap ada" adalah pekerjaan yang ada pada 1 (satu) perusahaan pemberi pekerjaan yang sama”

- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan

Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(21) Ketentuan Pasal 77 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 77

(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Penjelasan :

“Bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat diberlakukan ketentuan waktu kerja yang kurang atau lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu”

(4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja,

peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (5) ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (22) Ketentuan Pasal 78 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Penjelasan :

“Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam halhal tertentu

terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja”

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(23) Ketentuan Pasal 79 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 79

- (1) Pengusaha wajib memberi:
a. waktu istirahat; dan
b. cuti.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:

- a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja,

peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Penjelasan :

“Bagi perusahaan yang telah memberlakukan istirahat panjang tidak boleh mengurangi dari ketentuan yang sudah ada”

- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (24) Ketentuan Pasal 88 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
- a. upah minimum;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- b. struktur dan skala upah;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- c. upah kerja lembur;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan "alasan tertentu" antara lain alasan karena pekerja/buruh sedang berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau menjalankan hak waktu istirahatnya”

- e. bentuk dan cara pembayaran upah;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan "hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah" antara lain berupa denda, ganti rugi, pemotongan upah untuk pihak ketiga, uang muka upah, sewa rumah dan/atau

sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh kepada pengusaha, atau kelebihan pembayaran upah”

- g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan "upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya" antara lain upah untuk pembayaran pesangon atau upah untuk perhitungan pajak penghasilan”

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (25) Di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 5 (lima) pasal, yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88A

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusannya hubungan kerja.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.

Penjelasan :

“pengusaha dilarang tidak membayar upah bagi pekerja/buruh.

- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 88B

- (1) Upah ditetapkan berdasarkan:
- a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 88C

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
- (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum

kabupaten/kota dengan syarat tertentu.

- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- (6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 88D

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.
- (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel

pertumbuhan ekonomi atau inflasi.

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 88E

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (26) Pasal 89 dihapus.
- (27) Pasal 90 dihapus.
- (28) Di antara Pasal 90 dan Pasal 91 disisipkan 2 (dua) pasal, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 90A

Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 90B

- (1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (29) Pasal 91 dihapus.
- (30) Ketentuan Pasal 92 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 92

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.

Penjelasan :

“Penyusunan struktur dan skala upah

dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan”

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (31) Di antara Pasal 92 dan Pasal 93 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 92A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 92A

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Penjelasan :

“Peninjauan upah dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan perusahaan”

- (32) Ketentuan Pasal 94 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “tunjangan tetap” adalah

pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu”

(33) Ketentuan Pasal 95 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 95

- (1) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (2) Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.

Penjelasan :

“Yang dimaksud “didahulukan pembayarannya” yaitu pembayaran upah pekerja/buruh didahulukan dari semua jenis kreditur termasuk kreditur separatis atau kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah”

- (3) Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(34) Pasal 96 dihapus.

(35) Pasal 97 dihapus.

(36) Ketentuan Pasal 98 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 98

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan.
- (2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(37) Ketentuan Pasal 151 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 151

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan mengupayakan adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan,

pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh”

- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (38) Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 151A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 151A

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat

(2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:

- a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan

sendiri;

- b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(39) Pasal 152 dihapus.

(40) Ketentuan Pasal 153 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 153

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:
 - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan

perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;

- g. 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;
 - h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
 - j. 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.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (41) Pasal 154 dihapus.
- (42) Di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu)

pasal, yakni Pasal 154A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 154A

(1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
- e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan

- peraturan perundang-undangan;
3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 5. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya

sampai tanggal mulai pengunduran diri;

- j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- n. pekerja/buruh meninggal dunia.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).

Penjelasan :

“Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau mengatur lebih baik dari peraturan perundangundangan.

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- (43) Pasal 155 dihapus.
- (44) Ketentuan Pasal 156 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih

- tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam

Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(45) Ketentuan Pasal 157 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:
 - a. upah pokok; dan
 - b. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan upah sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (4) Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(46) Di antara Pasal 157 dan Pasal 158 disisipkan 1 (satu)

pasal, yakni Pasal 157A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157A

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan "hak lainnya" yaitu hak-hak lain yang diatur dalam perjanjian keda, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Contoh: hak cuti yang belum diambil dan belum gugur”

- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Penjelasan :

“Yang dimaksud "sesuai tingkatannya" adalah penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit atau mediasi/ konsultasi/arbitrase atau pengadilan hubungan industrial”

- (47) Pasal 158 dihapus.

(48) Pasal 159 dihapus.

(49) Ketentuan Pasal 160 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 160

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari upah.

Penjelasan :

“Keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungan adalah istri/suami, anak atau orang yang sah menjadi tanggungan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”

- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan dihitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (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 pada ayat (1).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (50) Pasal 161 dihapus.
(51) Pasal 162 dihapus.
(52) Pasal 163 dihapus.
(53) Pasal 164 dihapus.
(54) Pasal 165 dihapus.
(55) Pasal 166 dihapus.

- (56) Pasal 167 dihapus.
- (57) Pasal 168 dihapus.
- (58) Pasal 169 dihapus.
- (59) Pasal 170 dihapus.
- (60) Pasal 171 dihapus.
- (61) Pasal 172 dihapus.
- (62) Pasal 184 dihapus.
- (63) Ketentuan Pasal 185 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(64) Ketentuan Pasal 186 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 186

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) atau ayat (3), atau Pasal 93 ayat (2), 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).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(65) Ketentuan Pasal 187 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 187

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(66) Ketentuan Pasal 188 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 188

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(67) Ketentuan Pasal 190 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 190

- (1) Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 14 ayat (1), Pasal 15, Pasal 25, Pasal 37 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 42 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 61A, Pasal 66 ayat (4), Pasal 87, Pasal 92, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), atau Pasal 160 ayat (1) atau ayat (2) undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi

administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (68) Di antara Pasal 191 dan Pasal 192 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 191A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 191A

Pada saat berlakunya Undang-Undang ini:

- a. untuk pertama kali upah minimum yang berlaku, yaitu upah minimum yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan.
- b. bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang ditetapkan sebelum Undang-Undang ini, pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Ketiga

Jenis Progam Jaminan Sosial

Pasal 82

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4456) diubah

sebagai berikut:

- (1) Ketentuan Pasal 18 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 18

Jenis program jaminan sosial meliputi:

- a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan hari tua;
 - d. jaminan pensiun;
 - e. jaminan kematian; dan
 - f. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (2) Di antara Pasal 46 dan Pasal 47 disisipkan 1 (satu) Bagian yakni Bagian Ketujuh Jaminan Kehilangan Pekerjaan sehingga berbunyi sebagai berikut:

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Ketujuh Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Pasal 46A

- (1) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan.
- (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 46B

- (1) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.
- (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 46C

- (1) Peserta jaminan kehilangan pekerjaan adalah setiap orang yang telah membayar iuran.
- (2) Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayar oleh Pemerintah Pusat.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 46D

- (1) Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.
- (2) Jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak 6 (enam) bulan upah.
- (3) Manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterima oleh peserta setelah mempunyai masa kepesertaan tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan masa kepesertaan tertentu sebagaimana dimaksud pada

ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 46E

(1) Sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari:

a. modal awal pemerintah;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

b. rekomposisi iuran program jaminan sosial;
dan/atau;

Penjelasan :

“Yang dimaksud “rekomposisi iuran” adalah rekomposisi iuran yang tidak berasal dari pekerja/buruh tanpa mengurangi manfaat program jaminan sosial lainnya yang menjadi hak pekerja/buruh.

c. dana operasional BPJS Ketenagakerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bagian Keempat
Badan Penyelenggara Jaminan
Sosial

Pasal 83

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 6 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

- (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan hari tua;
 - c. jaminan pensiun;
 - d. jaminan kematian; dan
 - e. jaminan kehilangan pekerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Ketentuan Pasal 9 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 9

- (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, program jaminan hari tua, dan program jaminan kehilangan pekerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

3. Ketentuan Pasal 42 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 42

- (1) Modal awal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat huruf a untuk BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan masing-masing paling banyak Rp2.000.000.000.000,00 (dua triliun rupiah) yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
- (2) Modal awal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat Huruf a untuk program jaminan kehilangan pekerjaan ditetapkan paling sedikit Rp6.000.000.000.000,00 (enam triliun rupiah) yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Kelima Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Pasal 84

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6141) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 angka 9 dan angka 16 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
3. Keluarga Pekerja Migran Indonesia adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.
4. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar

- negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.
5. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.
 6. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.
 7. Pelindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri.
 8. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.
 9. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
 10. Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja.
 11. Pemberi Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia.

12. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
13. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di suatu negara tujuan penempatan yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.
16. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
17. Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI adalah izin yang

diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.

18. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
19. Orang adalah orang perseorangan dan/atau korporasi.
20. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang menyelenggarakan program Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.
21. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
22. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
23. Pemerintah Desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.
24. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disebut Perwakilan Republik Indonesia adalah perwakilan diplomatik dan perwakilan konsuler Republik Indonesia yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di negara tujuan penempatan atau pada organisasi internasional.
25. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

26. Badan adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

2. Ketentuan Pasal 51 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 51

- (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib memiliki izin yang memenuhi Perizinan Berusaha dan diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan dan dipindahtangankan kepada pihak lain.
- (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

3. Ketentuan Pasal 53 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 53

- (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat membentuk kantor cabang di luar wilayah domisili kantor pusatnya.
- (2) Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menjadi tanggung jawab kantor pusat Perusahaan

Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

- (3) Kantor cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah provinsi.
- (4) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

4. Ketentuan Pasal 57 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 57

- (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.
- (2) Dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menyerahkan pembaruan data sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diizinkan untuk memperbarui izin paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dengan membayar denda keterlambatan.
- (3) Ketentuan mengenai denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

5. Di antara Pasal 89 dan Pasal 90 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 89A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 89A

Pada saat berlakunya Undang-Undang tentang Cipta Kerja, pengertian atau makna SIP3MI dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyesuaikan dengan ketentuan mengenai Perizinan berusaha.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 34 TAHUN 2021
TENTANG
TENAGA KERJA ASING**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 81 dan pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : 1. **PERATURAN PEMERINTAH
TENTANG PENGGUNAAN
TENAGA KERJA ASING**

Penjelasan :

1. UMUM

“Sejalan dengan upaya meningkatkan pembangunan nasional, investasi merupakan salah satu strategi utama guna mendorong pertumbuhan ekonomi nasional agar mampu menciptakan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sebagai tujuan pembangunan. Setiap kegiatan pembangunan hendaknya dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia melalui pengisian jabatan-jabatan yang diperlukan dalam pelaksanaan pembangunan. Sebagai tujuan pembangunan, diperlukan peran pemerintah untuk meningkatkan kualitas dan peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Oleh karena itu, apabila investasi memerlukan penggunaan TKA maka penggunaan TKA diarahkan untuk mempercepat proses pembangunan nasional melalui alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.

Peraturan Pemerintah ini diperlukan guna mendorong percepatan pembangunan nasional melalui penggunaan TKA secara selektif dengan persyaratan dan pembatasan TKA yang akan dipekerjakan melalui penetapan jabatan tertentu dan waktu tertentu yang dapat diduduki oleh TKA.

Penggunaan TKA dilaksanakan melalui Pengesahan RPTKA yang bersifat wajib. Adapun kewajiban Pemberi Kerja TKA dalam mempekerjakan TKA antara lain menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA, melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA, memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA, dan memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.

Pembinaan dan pengawasan penggunaan TKA dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah guna mewujudkan terciptanya iklim investasi yang kondusif untuk menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia dan penegakan hukum serta sanksi administratif kepada Pemberi Kerja TKA terhadap pelanggaran norma penggunaan TKA. Peraturan Pemerintah ini mengatur mengenai kewajiban dan larangan Pemberi Kerja TKA, permohonan, perpanjangan, dan perubahan Pengesahan RPTKA, pengaturan DKPTKA, penerbitan izin tinggal bagi TKA, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja

Pendamping TKA, pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia bagi TKA, pelaporan, pembinaan, dan pengawasan serta sanksi administratif atas pelanggaran norma penggunaan TKA.”

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
2. Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Tenaga Kerja Pendamping TKA adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk oleh Pemberi Kerja TKA dan dipersiapkan sebagai pendamping TK yang dipekerjakan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
4. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
5. Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut

Pengesahan RPTKA adalah persetujuan penggunaan TKA yang disahkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.

6. Kawasan Ekonomi Khusus yang selanjutnya disingkat KEK adalah kawasan dengan batas tertentu dalam wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia yang ditetapkan untuk menyelenggarakan fungsi perekonomian dan memperoleh fasilitas tertentu.
7. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.
8. Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB II

KEWAJIBAN DAN LARANGAN BAGI PEMBERI KERJA TENAGA KERJA ASING

Bagian Kesatu Umum

Pasal 2

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia.
- (2) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA.
- (3) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 3

- (1) Pemberi Kerja TKA meliputi:
 - a. instansi Pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “badan internasional” termasuk organisasi internasional”

- b. kantor perwakilan dagang asing, karitor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- c. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- d. badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- e. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- f. usaha jasa impresariat; dan

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- g. badan usaha sepanjang diperbolehkan oleh undang-undang untuk menggunakan TKA.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “badan usaha sepanjang diperbolehkan undang-undang untuk menggunakan TKA” antara lain kantor advokat dan kantor akuntan publik yang diatur sesuai dengan undang-undang”

- (2) Perseroan terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dikeualikan untuk

perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perorangan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 4

- (1) TKA hanya dapat dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “jabata tertentu” antara lain jabatan pada level komisaris, direksi, manajerial dan profesional”

- (2) Jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri setelah mendapat masukan dari kementerian/lembaga terkait.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 5

- (1) Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain untuk jabatan yang sama sebagai:
 - a. direksi atau komisaris; atau
 - b. TKA pada sektor pendidikan vokasi

dan pelatihan vokasi, sektor ekonomi digital, dan sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.

- (2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), TKA tersebut harus mendapatkan persetujuan dari Pemberi Kerja TKA pertama.
- (3) TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipekerjakan paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana tercantum dalam Pengesahan RPTKA Pemberi Kerja TKA pertama.
- (4) Jabatan tertentu pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, sektor ekonomi digital, dan sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama yang dapat dirangkap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan oleh Menteri setelah mendapat masukan dari kementerian/lembaga terkait.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Kedua
Kewajiban
Pasal 6

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain, masing-masing

Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.

- (3) Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib mempekerjakan TKA sesuai dengan Pengesahan RPTKA.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 7

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib:
- a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
 - c. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.
- (2) Selain kewajiban Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemberi Kerja TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan ayat (2) tidak berlaku bagi:
- a. direksi dan komisaris;
 - b. kepala kantor perwakilan;
 - c. pembina, pengurus, dan pengawas

yayasan; dan

d. TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 8

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib mendaftarkan TKA dalam program jaminan sosial nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan atau program asuransi pada perusahaan asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan.
- (2) Program asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit menjamin perlindungan untuk jenis risiko kecelakaan kerja.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Ketiga Larangan

Pasal 9

Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 10

Pemberi Kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 11

- (1) Pemberi Kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia.
- (2) Jabatan yang mengurus personalia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri setelah mendapat masukan dari kementerian/lembaga terkait.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB III

PENGESAHAN RENCANA PENGGUNAAN TENAGA
KERJA ASING

Bagian Kesatu

Tata Cara Permohonan

Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 12

- (1) Untuk mendapatkan Pengesahan RPTKA, Pemberi Kerja TKA harus mengajukan permohonan secara daring kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (2) Permohonan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh Pemberi Kerja TKA yang memuat paling sedikit:

a. identitas Pemberi Kerja TKA;

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “identitas Pemberi Kerja TKA” antara lain nama, alamat, nomor telepon, sektor/bidang usaha Pemberi Kerja TKA”

b. alasan penggunaan TKA;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

c. jabatan atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

d. jumlah TKA;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

e. jangka waktu penggunaan TKA;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

f. lokasi kerja TKA;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

g. identitas Tenaga Kerja Pendamping TKA;
dan

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

h. rencana penyerapan tenagakerja
Indonesia setiap tahun.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

(3) Permohonan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan oleh Pemberi Kerja TKA dengan melampirkan dokumen paling sedikit:

- a. surat permohonan;
Penjelasan :
“Cukup Jelas”
- b. nomor induk berusaha dan/atau izin usaha Pemberi Kerja TKA;
Penjelasan :
“Cukup Jelas”
- c. akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang;
Penjelasan :
“Cukup Jelas”
- d. bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
Penjelasan :
“Cukup Jelas”
- e. rancangan perjanjian kerja atau perjanjian lain;
Penjelasan :
“Yang dimaksud dengan “Perjanjian lain” antara lain perjanjian pemborong, surat penunjukan penugasan dari kantor pusat, dan memorandum of understanding”
- f. bagan struktur organisasi perusahaan;
Penjelasan :
“Cukup Jelas”
- g. surat pernyataan untuk penunjukan Tenaga Kerja Pendamping TKA;
Penjelasan :
“Cukup Jelas”
- h. surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh

TKA; dan

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- i. surat pernyataan untuk memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (4) Dalam hal Pemberi Kerja TKA telah siap menyampaikan data calon TKA yang akan dipekerjakan maka penyampaian data calon TKA dapat dilakukan sekaligus pada saat permohonan Pengesahan RPTKA.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 13

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk melakukan penilaian kelayakan permohonan Pengesahan RPTKA yang diajukan oleh Pemberi Kerja TKA sejak dinyatakan lengkap dan benar.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “penilaian kelayakan permohonan Pengesahan RPTKA” adalah hak uji terhadap permohonan Pengesahan RPTKA dengan berpedoman pada kondisi pasar kerja ekonomi nasional secara selektif dengan persyaratan dan pembatasan TKA yang akan dipekerjakan melalui penetapan jabatan tertentu dan waktu tertentu yang dapat diduduki oleh TKA serta potensi penyerapan tenaga kerja”

- (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menerbitkan hasil penilaian kelayakan Pengesahan RPTKA paling lama 2 (dua) hari kerja setelah Pemberi Kerja TKA dinilai layak berdasarkan penilaian kelayakan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 14

- (1) Berdasarkan hasil penilaian kelayakan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2), Pemberi Kerja TKA menyampaikan data calon TKA secara daring kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (2) Data calon TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat paling sedikit:
 - a. identitas TKA;

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “identitas TKA” antara lain nama, tempat dan tanggal lahir, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, kebangsaan, nomor paspor, serta tanggal dan tempat penerbitan paspor”

- b. jabatan TKA dan jangka waktu bekerja

TKA;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- c. lokasi kerja TKA; dan

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

d. penetapan kode dan lokasi domisili TKA.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

(3) Pemberi Kerja TKA dalam menyampaikan data calon TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan melampirkan dokumen paling sedikit:

- a. ijazah pendidikan;
- b. sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja;
- c. perjanjian kerja atau perjanjian lain;
- d. surat keterangan penunjukan Tenaga Kerja Pendamping TKA;
- e. surat pernyataan sebagai penjamin TKA; dan
- f. rekening koran/tabungan TKA atau Pemberi Kerja TKA

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

(4) Data calon TKA dan dokumen dilakukan verifikasi oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari kerja.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

(5) Dalam hal data calon TKA dan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dinyatakan lengkap dan benar serta Pemberi Kerja TKA telah melakukan pembayaran DKPTKA, Menteri atau pejabat yang ditunjuk

menerbitkan Pengesahan RPTKA.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (6) Pengesahan RPTKA digunakan sebagai rekomendasi untuk mendapatkan visa dan izin tinggal dalam rangka bekerja bagi TKA.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (7) Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (5) menyampaikan data calon TKA yang akan dipekerjakan secara daring kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia atau pejabat yang ditunjuk sebagai rekomendasi untuk mendapatkan visa dan izin tinggal dalam rangka bekerja.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 15

- (1) Permohonan Pengesahan RPTKA yang diajukan oleh instansi Pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional dikecualikan dari penilaian kelayakan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (2) Permohonan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk dengan memuat data calon TKA paling sedikit:

- TKA;
- a. identitas TKA;
 - b. jabatan TKA dan jangka waktu bekerja
- TKA;
- c. lokasi kerja TKA; dan
 - d. penetapan kode dan lokasi domisili TKA.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (3) Permohonan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan oleh Pemberi Kerja TKA dengan melampirkan dokumen paling sedikit:
 - a. surat permohonan dan alasan penggunaan

TKA;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- b. rancangan perjanjian kerja atau perjanjian lain; dan/ atau

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- c. surat persetujuan dari instansi yang berwenang. (4) Data calon TKA dan dokumen dilakukan verifikasi oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari kerja.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “surat persetujuan dari instansi yang berwenang” antara lain surat persetujuan penugasan dari kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hubungan luar negeri dan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesekretariatan”

- (4) Data calon TKA dan dokumen dilakukan verifikasi

oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari kerja.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (5) Dalam hal data calon TKA dan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dinyatakan lengkap dan benar, Menteri atau pejabat yang ditunjuk menerbitkan Pengesahan RPTKA.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (6) Pengesahan RPTKA digunakan sebagai rekomendasi untuk mendapatkan visa dan izin tinggal dalam rangka bekerja bagi TKA.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (7) Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (5) menyampaikan data calon TKA yang akan dipekerjakan secara daring kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia atau pejabat yang ditunjuk sebagai rekomendasi untuk mendapatkan visa dan izin tinggal dalam rangka bekerja.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 16

Pengesahan RPTKA terdiri atas:

- a. RPTKA untuk pekerjaan bersifat sementara;
- b. RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6

(enam) bulan;

- c. RPTKA non-DKPTKA; dan
- d. RPTKA KEK.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 17

- (1) Pengesahan RPTKA untuk pekerjaan bersifat sementara diberikan untuk jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan dan tidak dapat diperpanjang.

Penjelasan :

“yang dimaksud dengan “pekerjaan bersifat sementara” antara lain:

- a. pembuatan film yang bersifat komersial dan telah mendapat izin dari instansi yang berwenang;***
- b. melakukan audit, kendali mutu produksi, atau inspeksi pada cabang perusahaan di indonesia untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) bulan;***
- c. pekerjaan yang berhubungan dengan pemasangan mesin, elektrikal, layanan purnaa jual, atau produk dalam masa penajajakan usaha;***
- d. usaha jasa impresariat; atau***
- e. pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan kurang dari 6 (enam) bulan.”***

- (2) Pengesahan RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan dan Pengesahan RPTKA non-DKPTKA diberikan untuk jangka waktu

paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

- (3) Pengesahan RPTKA KEK diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

- (4) Pengesahan RPTKA KEK untuk jabatan direksi atau komisaris, diberikan sekali dan berlaku selama TKA yang bersangkutan menjadi direksi atau komisaris.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 18

Pengesahan RPTKA non-DKPTKA diberikan kepada Pemberi Kerja TKA untuk instansi Pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 19

- (1) Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 tidak berlaku bagi:
 - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu, atau pemegang saham sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan;

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “peraturan perundang-undangan” adalah peraturan yang mengatur mengenai fasilitas penanaman modal”

- b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- c. TKA yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja TKA pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “produksi yang terhenti karena keadaan darurat” adalah keadaan yang tidak terencana yang memerlukan penanggulangan segera disebabkan antara lain bencana alam, kerusakan mesin utama, huru-hara/unjuk rasa/kerusakan yang perlu segera ditangani untuk menghindari kerugian fatal bagi perusahaan dan/atau masyarakat umum”

“Yang dimaksud dengan “vokasi” adalah pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi”

Yang dimaksud dengan “perusahaan rintisan” (start-up) berbasis teknologi” adalah perusahaan yang berbasis teknologi dan memiliki modal tertentu antara lain digital ntech dan tech start-up .

Yang dimaksud dengan “kunjungan bisnis” antara lain melakukan pembicaraan bisnis, memberikan ceramah atau mengikuti seminar, mengikuti pameran internasional, mengikuti rapat yang diadakan dengan kantor pusat atau perwakilan di Indonesia.

Yang dimaksud dengan “penelitian” adalah kegiatan yang dilakukan dalam rangka penelitian ilmiah”

- (2) Untuk mempekerjakan TKA pada jenis kegiatan perusahaan rintisan (*start-up!* berbasis teknologi dan vokasi untuk jangka waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, Pemberi Kerja TKA harus menyampaikan data calon TKA secara daring kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (3) Jabatan pada kegiatan perusahaan rintisan (*start-up!* berbasis teknologi dan vokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Menteri setelah mendapatkan masukan dari kementerian/lembaga terkait.
- (4) Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyampaikan data calon TKA secara daring kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia atau pejabat yang ditunjuk sebagai rekomendasi untuk mendapatkan visa dan izin tinggal dalam rangka bekerja.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (5) Jangka waktu bagi TKA yang bekerja pada jenis kegiatan perusahaan rintisan (*:start-up!* berbasis teknologi dan vokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan paling lama 3 (tiga) bulan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (6) Pemberi Kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA pada jenis kegiatan perusahaan rintisan (*:start-up*) berbasis teknologi dan vokasi melebihi jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) wajib memiliki Pengesahan RPTKA.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (7) Dalam hal jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) telah berakhir dan Pemberi Kerja TKA tetap akan mempekerjakan TKA tersebut, Pemberi Kerja TKA harus mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (8) Permohonan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diajukan paling lambat 2 (dua) minggu sebelum berakhirnya jangka waktu jabatan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (5).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 20

TKA yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja TKA pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena

keadaan darurat, kunjungan bisnis, dan penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf c dapat masuk dan tinggal di wilayah Indonesia dengan menggunakan visa dan izin tinggal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang keimigrasian.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “produksi yang terhenti karena keadaan darurat” adalah keadaan yang tidak terencana yang memerlukan penanggulangan segera disebabkan antara lain bencana alam, kerusakan mesin utama, huru-hara/unjuk rasa/ kerusuhan yang perlu segera ditangani untuk menghindari kerugian fatal bagi perusahaan dan/ atau masyarakat umum.

Yang dimaksud dengan “kunjungan bisnis” antara lain melakukan pembicaraan bisnis, memberikan ceramah atau mengikuti seminar, mengikuti pameran internasional, mengikuti rapat yang diadakan dengan kantor pusat atau perwakilan di Indonesia.

Yang dimaksud dengan “penelitian” adalah kegiatan yang dilakukan dalam rangka penelitian ilmiah”

Bagian Kedua

Perpanjangan dan Perubahan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 21

- (1) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA diajukan oleh Pemberi Kerja TKA secara daring kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

- (2) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berakhir.
- (3) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh Pemberi Kerja TKA dengan memuat paling sedikit:
- RPTKA;
- a. identitas Pemberi Kerja TKA;
 - b. alasan perpanjangan Pengesahan RPTKA;
 - c. jabatan atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan;
 - d. jumlah TKA;
 - e. jangka waktu penggunaan TKA;
 - f. lokasi kerja TKA;
 - g. identitas Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan
 - h. realisasi penyerapan tenaga kerja Indonesia.
- (4) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan oleh Pemberi Kerja TKA dengan melampirkan dokumen paling sedikit:
- a. surat permohonan perpanjangan RPTKA;
 - b. Pengesahan RPTKA yang masih berlaku;
 - c. perjanjian kerja atau perjanjian lain;
 - d. paspor TKA yang masih berlaku;
 - e. kepesertaan program jaminan sosial;
 - f. nomor pokok wajib pajak TKA dan Pemberi Kerja TKA; dan
 - g. laporan realisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja

Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.

- (5) Dalam hal permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA dinyatakan lengkap dan benar, Menteri atau pejabat yang ditunjuk menerbitkan Pengesahan RPTKA perpanjangan paling lama 2 (dua) hari kerja.
- (6) Jangka waktu setiap Pengesahan RPTKA perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diberikan paling lama 2 (dua) tahun dan Pengesahan RPTKA perpanjangan di KEK diberikan paling lama 5 (lima) tahun.
- (7) Pengesahan RPTKA perpanjangan digunakan sebagai rekomendasi untuk mendapatkan izin tinggal dalam rangka bekerja bagi TKA.
- (8) Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (5) menyampaikan data TKA yang akan dipekerjakan secara daring kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia atau pejabat yang ditunjuk sebagai rekomendasi untuk mendapatkan izin tinggal dalam rangka bekerja.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 22

- (1) Pemberi Kerja TKA dapat mengajukan permohonan perubahan Pengesahan RPTKA secara daring kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenai:
 - a. alamat Pemberi Kerja TKA;
 - b. identitas TKA;

c. lokasi kerja TKA; dan/atau
d. nama Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan.

- (2) Perubahan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari kerja sejak permohonan dinyatakan lengkap dan benar.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Ketiga Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 23

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (2) Pembayaran DKPTKA dilakukan sesuai dengan jangka waktu TKA bekerja di wilayah Indonesia.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (3) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan oleh Pemberi Kerja TKA setelah menerima kode billing pembayaran DKPTKA dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (4) Kode billing pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Pemberi Kerja TKA setelah data calon TKA dan dokumen dinyatakan lengkap oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (5) Pembayaran DKPTKA merupakan persyaratan Pengesahan RPTKA.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (6) Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “peraturan perundang-undangan” adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai jenis dan tarif penerimaan negara bukan pajak yang berlaku pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan”

Pasal 24

- (1) Pembayaran DKPTKA oleh Pemberi Kerja

TKA merupakan penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah berupa retribusi daerah.

- (2) DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi:
 - a. penerimaan negara bukan pajak untuk Pengesahan RPTKA baru, Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi lebih dari 1 (satu) provinsi, dan Pengesahan RPTKA KEK;
 - b. pendapatan daerah provinsi untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi; dan
 - c. pendapatan daerah kabupaten/kota untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota.
- (3) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk penerimaan negara bukan pajak dibayarkan melalui bank persepsi yang ditunjuk oleh Menteri dan untuk pendapatan daerah dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 25

- (1) Kewajiban membayar DKPTKA tidak berlaku bagi:

- a. instansi Pemerintah;
 - b. perwakilan negara asing;
 - c. badan internasional;
 - d. lembaga sosial;
 - e. lembaga keagamaan; dan
 - f. jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (2) Jabatan tertentu di lembaga pendidikan yang dibebaskan pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f ditetapkan oleh Menteri setelah mendapatkan masukan dari kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan.

“Cukup Jelas”

Pasal 26

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara permohonan, perpanjangan, perubahan Pengesahan RPTKA, dan pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 sampai dengan Pasal 25 diatur dengan Peraturan Menteri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB IV IZIN TINGGAL TENAGA KERJA ASING

Pasal 27

- (1) Setiap TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA di Indonesia wajib memiliki izin tinggal.
- (2) Jenis dan tata cara pemberian izin tinggal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang keimigrasian.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB V PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA BAGI TENAGA KERJA PENDAMPING DAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 28

- (1) Penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA dilaksanakan untuk alih teknologi dan alih keahlian.
- (2) Alih teknologi dan alih keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui pendidikan dan/ atau pelatihan kerja kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA sehingga memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan teknologi yang dipergunakan oleh TKA dalam melaksanakan

pekerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 29

- (1) Pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA dapat dilaksanakan di dalam dan/atau di luar negeri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (2) Tenaga Kerja Pendamping TKA yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendapat sertifikat pendidikan dan pelatihan kerja dan/atau sertifikat kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- (3) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA di dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “peraturan perundang-undangan” adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai sistem pelatihan kerja nasional

dan sistem pendidikan nasional”

Pasal 30

Pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA dapat dilaksanakan oleh Pemberi Kerja TKA atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan bahasa Indonesia.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 31

Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA dan TKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 sampai dengan Pasal 30 diatur dengan Peraturan Menteri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB VI

PELAPORAN, PEMBINAAN, DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu

Pelaporan

Pasal 32

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib melaporkan setiap 1 (satu) tahun kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk pelaksanaan:
 - a. penggunaan TKA;
 - b. pendidikan dan pelatihan kerja bagi

- Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan
- c. alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.
- (2) Pemberi Kerja TKA untuk pekerjaan yang bersifat sementara wajib melaporkan pelaksanaan penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a setelah berakhirnya perjanjian kerja kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
 - (3) Pemberi Kerja TKA wajib melaporkan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk perjanjian kerja TKA yang telah berakhir atau diakhiri sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 33

Menteri atau pejabat yang ditunjuk menyediakan data TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA secara daring dan dapat diakses oleh dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan lokasi kerja TKA melalui sistem informasi ketenagakerjaan.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Bagian Kedua Pembinaan

Pasal 34

Pembinaan penggunaan TKA dilakukan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang

ketenagakerjaan dan dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan kewenangan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Ketiga Pengawasan

Pasal 35

(1) Pengawasan penggunaan TKA dilaksanakan oleh:

- a. Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi; dan/atau
 - b. Pejabat imigrasi yang bertugas di bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian, secara terkoordinasi sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing-masing.
- (2) Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a melakukan pengawasan pada norma penggunaan TKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB VII

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 36

- (1) Pemberi Kerja TKA yang melanggar ketentuan Pasal 6 ayat (1), Pasal 6 ayat (2), Pasal 6 ayat (3), Pasal 7 ayat (2), Pasal 8 ayat (1), Pasal 10, Pasal 11 ayat (1), Pasal 19 ayat (6), Pasal 23 ayat (1), Pasal 32 ayat (1), Pasal 32 ayat (2), dan Pasal 32 ayat (3) dikenai sanksi administratif berupa :
 - a. denda;
 - b. penghentian sementara proses permohonan Pengesahan RPTKA; dan/atau
 - c. pencabutan Pengesahan RPTKA.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam mengenakan sanksi administratif berdasarkan surat pemberitahuan pengenaan sanksi administratif dari Pengawas Ketenagakerjaan.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 37

- (1) Sanksi denda sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 36 ayat (1) huruf a dikenakan kepada Pemberi Kerja TKA yang melanggar ketentuan tidak memiliki Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), Pasal 6 ayat (2), dan Pasal 19 ayat (6)

- (2) Besaran sanksi denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan per jabatan per orang per bulan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. 1 (satu) bulan dikenai sanksi denda sebesar Rp 6.000.000,00 (enam juta rupiah);
 - b. 2 (dua) bulan dikenai sanksi denda sebesar Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah);
 - c. 3 (tiga) bulan dikenai sanksi denda sebesar Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah);
 - d. 4 (empat) bulan dikenai sanksi denda sebesar Rp. 24.000.000,00 (dua puluh empat juta rupiah);
 - e. 5 (lima) bulan dikenai sanksi denda sebesar Rp. 30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah); atau
 - f. 6 (enam) bulan dikenai sanksi denda sebesar Rp. 36.000.000,00 (tiga puluh enam jutarupiah).
- (2) Penghitungan besaran sanksi denda sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan kepada Pemberi Kerja TKA dimulai sejak TKA memasuki wilayah Indonesia sampai dengan 6 (enam) bulan.
- (3) Sanksi denda sebagaimana dimaksud pada

ayat (2) dibayarkan ke kas negara.

- (4) Pembayaran sanksi denda sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA paling lama 2 (dua) minggu sejak diterima atau diumumkan pengenaan sanksi denda.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 38

- (1) Pemberi Kerja TKA yang tidak membayar sanksi denda dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) minggu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (5) dikenakan sanksi penghentian sementara proses permohonan Pengesahan RPTKA.
- (2) Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap berkewajiban untuk membayar sanksi denda dan denda keterlambatan sebesar 2% (dua persen) per bulan dari jumlah sanksi denda yang harus dibayarkan.
- (3) Denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan paling lama 6 (enam) bulan.
- (4) Apabila dalam jangka waktu 6 (enam) bulan sejak batas waktu pembayaran Pemberi Kerja TKA tidak membayar sanksi denda dan denda keterlambatan, Menteri atau pejabat yang ditunjuk menyerahkan penagihan kepada instansi yang berwenang mengurus piutang negara untuk di proses

lebih lanjut.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 39

- (1) Sanksi penghentian sementara proses permohonan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) huruf b dikenakan kepada Pemberi Kerja TKA yang melanggar ketentuan:
 - a. tidak memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2);
 - b. tidak mendaftarkan TKA dalam program jaminan sosial nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan atau program asuransi pada perusahaan asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1);
 - b. tidak melaporkan setiap 1 (satu) tahun kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk pelaksanaan penggunaan TKA, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA, dan pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1);
 - c. tidak melaporkan pelaksanaan penggunaan TKA untuk pekerjaan yang bersifat sementara setelah berakhirnya

perjanjian kerja kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (2); dan/atau

- d. tidak melaporkan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk perjanjian kerja TKA yang telah berakhir atau diakhiri sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3).
- (2) Sanksi penghentian sementara proses permohonan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.
- (3) Sanksi penghentian sementara proses permohonan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat kewajiban yang harus dilaksanakan oleh Pemberi Kerja TKA terhadap pelanggaran yang telah dilakukan.
- (4) Dalam hal Pemberi Kerja TKA tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (3) akan dikenakan sanksi pencabutan Pengesahan RPTKA.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 40

- (1) Sanksi pencabutan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) huruf c dikenakan kepada Pemberi Kerja TKA yang melanggar ketentuan:

- a. mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3);
- b. mempekerjakan TKA rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10;
- c. mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1); dan/atau
- d. tidak membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 41

Menteri atau pejabat yang ditunjuk menyampaikan pencabutan Pengesahan RPTKA kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia atau pejabat yang ditunjuk untuk dilakukan tindakan keimigrasian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang keimigrasian.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 42

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 sampai dengan Pasal 41

diatur dengan Peraturan Menteri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB VIII PENDANAAN

Pasal 43

Segala pendanaan yang diperlukan untuk pelaksanaan Peraturan Pemerintah ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah provinsi, serta sumber pendanaan lainnya yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB IX KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 44

Proses penggunaan TKA sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini dilakukan melalui penggunaan data secara bersama dan terintegrasi secara daring.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan ‘terintegrasi secara daring’ antara lain integrasi dengan sistem keimigrasian, sistem kementerian yang

menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan, badan penyelenggara jaminan sosial, dan sistem perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik”

Pasal 45

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku:

- a. perizinan penggunaan TKA yang sudah terbit masih tetap berlaku sampai dengan habis masa berlakunya; dan
- b. perizinan penggunaan TKA yang sedang dalam proses permohonan disesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 46

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 47

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah

yang mengatur mengenai retribusi yang berasal dari perpanjangan izin mempekerjakan TKA wajib menyesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini paling lambat 3 (tiga) bulan terhitung sejak Peraturan Pemerintah ini berlaku.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 48

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal 1 April 2021.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 35 TAHUN 2021
TENTANG
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH
DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT,
DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

- Menimbang :** Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Mengingat :**
1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245,

Tambahan Lembaran Negara
Republik Indonesia Nomor
6573);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : 1. **PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.**

Penjelasan :

1. UMUM.

“Dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang berkembang pesat telah mengubah tatanan sosial dan ekonomi, termasuk perubahan dalam bidang ketenagakerjaan. Perubahan tersebut merupakan tantangan strategis yang menuntut adanya produktivitas dan daya saing sumber daya manusia sebagai prasyarat utama agar tenaga kerja Indonesia mampu memainkan peranannya dalam kancah ekonomi global. Dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia yang produktif dan berdaya saing tersebut maka arah kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan fokus pada upaya penciptaan lapangan pekerjaan seluas-luasnya dan peningkatan perlindungan hak dan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh, baik pada saat bekerja, maupun pasca berakhirnya Hubungan Kerja.

Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang secara adaptif mampu menjawab tantangan dan dinamika ketenagakerjaan, utamanya terhadap isu-isu strategis mengenai Hubungan Kerja yang meliputi pengaturan pelaksanaan PKWT dan perlindungan Pekerja/Buruh didalamnya, termasuk Pekerja/ Buruh PKWT yang dipekerjakan dalam kegiatan alih daya, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh, utamanya pada sektor-sektor usaha dan jenis pekerjaan tertentu yang menekankan pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaturan mengenai mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja, termasuk bagaimana memastikan adanya pemenuhan hak bagi Pekerja/ Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah ini antara lain memuat:

- a. PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu;
- b. jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan PKWT;
- c. uang kompensasi bagi Pekerja/ Buruh PKWT;
- d. perlindungan Pekerja/Buruh dan perizinan berusaha pada kegiatan alih daya;
- e. waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu;
- f. Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;
- g. batasan Perusahaan tertentu yang dapat menerapkan istirahat panjang;
- h. tata cara Pemutusan Hubungan Kerja; dan

- i. pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.”**

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.
2. Pekerja/ Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Perusahaan adalah:
 - 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;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Serikat Pekerja/ Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/ Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/ Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh serta keluarga.
 6. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/ Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/ Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
 7. Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/ atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.
 8. Upah Kerja Lembur adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang

melaksanakan pekerjaan dalam Waktu Kerja Lembur.

9. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
10. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
11. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
12. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat- syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
13. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.
14. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.

15. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
16. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia Yang memegang kekuasaan pemerintahan Negara Republik Indonesia yang dibantu oleh wakil presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara RepublikIndonesia tahun 1945
17. Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
18. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB II
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
Bagian Kesatu Umum

Pasal 2

1. Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
2. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
3. Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan.

4. Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 3

PKWTT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Kedua

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 4

1. PKWT didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 5

1. PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “produk baru” adalah produk yang sebelumnya belum pernah ada atau pengembangan produk yang sudah ada. Yang dimaksud dengan “kegiatan baru” adalah usaha yang baru dilaksanakan oleh Perusahaan”

- 2. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
 - b. pekerjaan yang sementara sifatnya.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- 3. (3) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 6

Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 7

1. Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada:
 - a. musim atau cuaca; atau
 - b. kondisi tertentu.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.
3. Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu

Pasal 8

1. PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.

2. Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
3. Masa kerja Pekerja/ Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 9

1. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Kesepakatan para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai; dan

Penjelasan :

“yang dimaksud dengan “ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan” adalah jenis pekerjaan dan tempat lokasi pekerjaan dilakukan”

- b. lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

3. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

4. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

5. Masa kerja Pekerja/ Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 10

1. PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

2. PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

3. Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

Penjelasan :
”Cukup Jelas”

4. Dalam hal Pekerja/ Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/ Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Penjelasan :

“Yang dimaksud “demi hukum” adalah bahwa pada saat Perjanjian harian tidak berlaku akibat terpenuhi ketentuan dalam ayat ini, Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh tidak memerlukan perjanjian tertulis atau keputusan tertulis lainnya”

Pasal 11

1. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/ Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/Buruh.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat:
 - a. nama/ alamat Perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. nama/alamat Pekerja/Buruh;
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
 - d. besarnya Upah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

3. Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.

Penjelasan :

“Yang dimaksud “hak-hak Pekerja/Buruh” antara lain Upah tunjangan hari raya keagamaan, istirahat, cuti serta program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan.

Pasal 12

1. PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
2. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa

percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 13

PKWT paling sedikit memuat:

a. nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/ Buruh;

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

c. jabatan atau jenis pekerjaan;

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

d. tempat pekerjaan;

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

e. besaran dan cara pembayaran upah;

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

f. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/ Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “syarat kerja” adalah hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang belum diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

- g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- i. tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 14

1. PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
2. Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Ketiga Pemberian
Uang Kompensasi

Pasal 15

1. Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

2. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.

Penjelasan :
“Yang dimaksud dengan “pada saat berakhirnya PKWT” adalah saat jangka waktu PKWT telah berakhir atau selesai”

3. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

4. Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

5. Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi

tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 16

1. Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
 - b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x 1 (satu) bulan Upah; 12
 - c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x 1 (satu) bulan Upah.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

2. Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

3. Dalam hal Upah di Perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

4. Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu Upah pokok.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

5. Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

6. Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 17

Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/ Buruh.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

BAB III ALIH DAYA

Pasal 18

1. Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/ Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.
2. PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.
3. Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.
4. Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 19

1. Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/ Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
2. Persyaratan pengalihan pelindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan

jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.

3. Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 20

1. Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
2. Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

BABIV WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT Bagian Kesatu Umum

Pasal 21

1. Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
3. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 22

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/Buruh meliputi:

- a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Bagian Kedua

Waktu Kerja pada Sektor Usaha atau Pekerjaan Tertentu

Pasal 23

1. Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik:
 - a. penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- b. waktu kerja fleksibel; atau

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “waktu kerja fleksibel” adalah pengaturan waktu kerja yang memberi lebih banyak keabsahan kepada Penguusaha dan Pekerja/Buruh dalam mengatur jam kerja”

- c. pekerja dapat dilakukan di luar lokasi kerja.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

3. Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “sektor usaha atau pekerjaan tertentu antara lain usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu, kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi, sektor agrabisnis hortikultura , dan sektor perikanan pada daerah operasi tertentu”

Pasal 24

1. Dalam hal terdapat kebutuhan waktu kerja dan waktu istirahat selain yang telah ditetapkan oleh Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3), Menteri dapat menetapkan waktu kerja dan waktu istirahat pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu lainnya.
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja dan waktu istirahat pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 25

1. Pelaksanaan waktu kerja dan jam kerja bagi Pekerja/ Buruh yang dipekerjakan pada sektor

usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

2. Pelaksanaan waktu kerja dan jam kerja bagi Pekerja/ Buruh yang dipekerjakan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Ketiga Waktu Kerja Lembur

Pasal 26

1. Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Ketentuan Waktu Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/ atau hari libur resmi.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “hari libur resmi” adalah hari libur nasional, hari yang diliburkan secara

nasional, atau hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah”

Pasal 27

1. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), wajib membayar Upah Kerja Lembur.
2. Kewajiban membayar Upah Kerja Lembur dikecualikan bagi Pekerja/ Buruh dalam golongan jabatan tertentu.
3. Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu mempunyai tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan/ atau pengendali jalannya Perusahaan dengan waktu kerja tidak dapat dibatasi dan mendapat Upah lebih tinggi.
4. Pengaturan golongan jabatan tertentu diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
5. Apabila golongan jabatan tertentu tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pengusaha wajib membayar Upah Kerja Lembur.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 28

1. Untuk melaksanakan Waktu Kerja Lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Pekerja/ Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/ atau melalui media digital.

2. Perintah dan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar Pekerja/ Buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan Pengusaha.
3. Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama Pekerja/Buruh yang bekerja lembur dan lamanya Waktu Kerja Lembur.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 29

1. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban:
 - a. membayar Upah Kerja Lembur;
 - b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
 - c. memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.
2. Pemberian makanan dan minuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 30

Ketentuan Waktu Kerja Lembur berlaku untuk semua Perusahaan, kecuali bagi Perusahaan pada

sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) dan Pasal 24.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Keempat Upah Kerja Lembur

Pasal 31

1. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan:
 - a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan
 - b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.
2. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/ Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan:
 - a. perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 - (1) jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
 - (2) jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 - (3) jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam;

- b. jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
- (1) jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
 - (2) jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 - (3) jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.
3. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/ Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/ atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
- a. Jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
 - b. jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 - c. jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 32

1. Perhitungan Upah Kerja Lembur didasarkan pada Upah bulanan.

2. Cara menghitung Upah sejam yaitu $1/173$ (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali Upah sebulan.
3. Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur 100% (seratus persen) dari Upah.
4. Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila Upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima persen) keseluruhan Upah maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur sama dengan 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan Upah.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 33

1. Dalam hal Upah Pekerja/ Buruh dibayar secara harian maka penghitungan besarnya Upah sebulan dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. Upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. Upah sehari dikalikan 21 (dua puluh satu), bagi Pekerja/ Buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

2. Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

3. Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) lebih rendah dari Upah minimum maka Upah sebulan yang digunakan untuk dasar penghitungan Upah Kerja Lembur yaitu Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja” adalah Upah minimum kabupaten/kota dalam hal di daerah tersebut tidak terdapat penetapan Upah minimum kabupaten/kota maka berlaku Upah minimum provinsi”

Pasal 34

Dalam hal Perusahaan telah melaksanakan pembayaran Upah Kerja Lembur dengan sebutan lain dan nilai perhitungan Upah Kerja Lembur

1. sama dengan atau lebih baik maka perhitungan Upah Kerja Lembur tetap berlaku.
2. Upah Kerja Lembur dengan sebutan lain dan nilai perhitungannya yang telah dilaksanakan oleh Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi Upah Kerja Lembur sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.
3. Pelaksanaan pembayaran Upah Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Kelima Istirahat Panjang

Pasal 35

1. Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang.
2. Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Perusahaan yang dapat memberikan istirahat panjang dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB V PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 36

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/ Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan

- penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
 - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. Perusahaan pailit;
 - g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - (1) menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;
 - (2) memujuk dan/ atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - (3) tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu.
 - (4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 - (5) memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - (6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/ Buruh sedangkan

pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;

- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - (1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - (2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - (3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/ Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing- masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan

selama 0 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;

- m. Pekerja/ Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/ Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 37

1. Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

2. Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

3. Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha

kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

Penjelasan :

“Surat pemberitahuan memuat antara lain maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja, kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja serta hak lainnya bagi Pekerja/Buruh yang timbul akibat Pemutusan Hubungan Kerja”

4. Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 38

Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/ atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 39

1. Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat

penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.

2. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
3. Dalam hal perundingan bipartite sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Bagian Kedua Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 40

1. Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
2. Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;

- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam)
 - g. tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - h. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - i. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
 - j. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.
3. Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat)

bulan Upah;

- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.
4. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 41

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/ Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/ Buruh maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 42

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan pengambilalihan Perusahaan maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Dalam hal terjadi pengambilalihan Perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/ Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “Perubahan syarat kerja” merupakan perubahan hak dan kewajiban ang merugikan Pekerja/Buruh

Pasal 43

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40

ayat (4).

Penjelasan :

“Perusahaan mengalami kerugian dapat dibuktikan antara lain berdasarkan hasil audit internal atau audit eksternal”

2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penjelasan :

“Efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian ditandai dengan antara lain adanya potensi penurunan produktivitas Perusahaan atau penurunan laba yang berdampak pada operasional Perusahaan”

Pasal 44

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (no1 koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat {4}.

Penjelasan :

“yang dimaksud dengan “Perusahaan tutup yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun” adalah perusahaan yang berhenti beroperasi atau tidak mampu melanjutkan proses produksi akibat kerugian yang dialami walaupun belum mencapai 2 (dua) tahun.”

2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 45

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa *{force majeure}* maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 0,5 (no1 koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/ Buruh karena alasan keadaan memaksa *force majeure!* yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup maka Pekerja/Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 46

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena

alasan Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (no1 koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 47

Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan pailit maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penjelasan :

“Dengan ditetapkannya Perusahaan pailit, Pengusaha tidak mempunyai kewenangan untuk menjalankan pengurusan dan/ atau pemberesan harta pailit Perusahaan.

Oleh karena itu pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak Pekerja/ Buruh dilakukan oleh kurator”

Pasal 48

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 49

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/ Buruh karena alasan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 50

Pekerja/ Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 51

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/ Buruh karena alasan Pekerja/ Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 52

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/ Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penjelasan :

Surat peringatan diterbitkan secara berurutan yaitu:

- a. surat peringatan pertama berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan.***
- b. Apabila Pekerja/ Buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka Pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua.***
- c. Apabila Pekerja/ Buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, Pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga.***

Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga Pekerja/ Buruh kembali melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, maka surat

peringatan yang diterbitkan oleh Pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga. Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik Pekerja/Buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan di sisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi Pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja Pekerja/ Buruh yang bersangkutan.

2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
 - a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
 - b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :

“Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur

dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/ Buruh, misalnya dalam hal:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/ atau uang milik Perusahaan;*
- b. memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;*
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/ atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;*
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;*
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;*
- f. membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;*
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;*

- i. membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau*
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih”*
3. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 53

1. Dalam hal Pekerja/ Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/ Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari Upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.

2. Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan dihitung sejak hari pertama Pekerja/ Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 54

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/ Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf 1 yang menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/Buruh berhak atas:
 - a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
 - b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/ Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf 1 yang tidak menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
 - a. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan

- b. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
3. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah maka Pengusaha memperkerjakan Pekerja/Buruh kembali
 4. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/ Buruh berhak atas:
 - a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
 - b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
 5. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja/ Buruh dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/ Buruh berhak atas:
 - a. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - b. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 55

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/ Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
2. Pekerja/Buruh dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengusaha karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 56

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/ Buruh karena alasan Pekerja/ Buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 57

Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja/ Buruh meninggal dunia maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan:

- a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 58

1. Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh Pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 sampai dengan Pasal 52 dan Pasal 54 sampai dengan Pasal 57.

Penjelasan :

“Contoh perhitungan pemenuhan kewajiban Pengusaha sebagai berikut:

Uang Pesangon yang seharusnya diterima Pekerja/Buruh sebesar Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah).

Besarnya manfaat atau jaminan pensiun menurut program pensiun sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah).

Dalam pengaturan program pensiun telah ditetapkan iuran yang ditanggung oleh Pengusaha 60% (enam puluh persen) dan Pekerja/Buruh 40% (empat puluh persen).

Iuran yang sudah dibayar oleh Pengusaha sebesar $60\% \times Rp10.000.000,00 = Rp6.000.000,00$.

Iuran yang dibayar oleh Pekerja/ Buruh sebesar $40\% \times Rp10.000.000,00 = Rp4.000.000,00$.

Jadi, kekurangan yang masih harus dibayar oleh Pengusaha sebesar Rp15.000.000,00-

Rp6.000.000,00 = Rp9.000.000,00.

Dengan demikian, uang yang diterima oleh Pekerja/ Buruh pada saat PHK terdiri atas:

- a. Rp6.000.000,00 merupakan santunan dari penyelenggara program pensiun yang iurannya 60% dibayar oleh Pengusaha;***
- b. Rp4.000.000,00 merupakan santunan dari penyelenggara program pensiun yang iurannya 40% dibayar oleh Pekerja/Buruh;***
- c. Rp9.000.000,00 merupakan kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh Pengusaha;***

jumlah a sampai dengan c yaitu Rp19.000.000,00 (sembilan belas juta rupiah). Jika jumlah iuran yang dibayar Pengusaha lebih besar daripada uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pisah Pekerja/ Buruh, selisihnya dibayarkan kepada Pekerja/ Buruh”

2. Jika perhitungan manfaat dari program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih kecil daripada uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah maka selisihnya dibayar oleh Pengusaha.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

3. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :
Cukup Jelas”

Pasal 59

Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi Pekerja/ Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil dengan Pekerja/ Buruh.

Penjelasan :

Cukup Jelas”

BAB VI
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 60

Pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/ atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.

Penjelasan :

Cukup Jelas”

BAB VII
SANKSI ADMINISTRATIF
Pasal 61

1. Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 15 ayat (1), Pasal 17, Pasal 21 ayat (1), Pasal 22, Pasal 29 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pasal 53, dan/atau Pasal 59 dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi' dan
 - d. pembekuan kegiatan usaha.
2. Pengenaan sanksi administrative sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap.
3. Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha.
4. Pembatasan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
 - a. Pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu; dan/atau
 - b. Penundaan pemberian
 - c. penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi Perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.

5. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu.
6. Pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan dalam waktu tertentu.

Penjelasan :

Cukup Jelas”

Pasal 62.

1. Menteri, menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) kepada Pengusaha.
2. Pengenaan sanksi administratif diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang berasal dari:
 - a. Pengaduan; dan/atau
 - b. Tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan
3. Tindak lanjut hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dituangkan dalam nota pemeriksaan.
4. Dalam hal nota pemeriksaan tidak dilaksanakan oleh Pengusaha, Pengawas Ketenagakerjaan

menyampaikan laporan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan beserta nota pemeriksaan kepada:

- a. Direktur jenderal yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, untuk Pengawas Ketenagakerjaan di kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan; atau
 - b. kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk Pengawas Ketenagakerjaan pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.
5. Direktur jenderal atau kepala dinas menyampaikan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang mengenakan sanksi administratif.
 6. Menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk memberitahukan pelaksanaan pengenaan sanksi administratif kepada Menteri

Penjelasan :

Cukup Jelas”

BAB VIII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 63

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku,

PKWT yang telah ada dan jangka waktunya belum berakhir masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya PKWT.

Penjelasan :

Cukup Jelas”

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 64

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku:

- a. uang kompensasi untuk PKWT yang jangka waktunya belum berakhir diberikan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini; dan
- b. besaran uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada huruf a dihitung berdasarkan masa kerja Pekerja/ Buruh yang perhitungannya dimulai sejak tanggal diundangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Penjelasan :

Cukup Jelas”

Pasal 65

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

4279) yang mengatur mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah ini.

Penjelasan :

Cukup Jelas”

Pasal 66

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal Diundangkan Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Penjelasan :

Cukup Jelas”

**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 36 TAHUN 2021
TENTANG
PENGUPAHAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan;
- Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : 1. PERATURAN PEMERINTAH
TENTANG PENGUPAHAN.

Penjelasan :

I. UMUM

Upah merupakan salah satu unsur esensial dalam Hubungan

Kerja, mengingat keberadaan Upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan bagi Pekerja/Buruh untuk mencapai derajat penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya.

Dimensi Upah memiliki cakupan yang luas, baik yang berkaitan dengan aspek pemenuhan kebutuhan dasar Pekerja/Buruh, maupun yang berkaitan dengan aspek pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja. Arah kebijakan pembangunan sistem pengupahan, menekankan pada aspek perlindungan Upah bagi Pekerja/Buruh untuk mencapai kesejahteraan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan kondisi perekonomian nasional. Dengan dasar tersebut maka diharapkan terwujud sistem pengupahan yang berkeadilan.

Selain itu, regulasi bidang pengupahan juga harus mampu menjawab tantangan dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang berdampak terhadap perubahan tatanan sosial dan ekonomi, termasuk perubahan pola Hubungan Kerja di bidang ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, diperlukan regulasi pengupahan yang mengatur beberapa isu strategis, antara lain mengenai bentuk Upah, Upah bagi Pekerja/ Buruh, Upah minimum dan Upah bagi Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil.

Ruang lingkup Peraturan Pemerintah ini meliputi:

- a. kebijakan pengupahan;
- b. penetapan Upah berdasarkan satuan waktu dan/ atau satuan hasil;
- c. struktur dan skala Upah;
- d. Upah minimum;
- e. Upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil;
- f. perlindungan Upah;
- g. bentuk dan cara pembayaran Upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
- i. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya;
- j. dewan pengupahari; dan
- k. sanksi administratif.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Pekerja/ Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Perusahaan adalah:
 - 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;

- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
6. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
7. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
8. Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.

9. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
10. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/ Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/ Buruh dan keluarganya.
11. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
12. Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. Menteri adalah menteri yang

menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Penjelasan :

”Cukup Jelas”

Pasal 2

1. Setiap Pekerja/ Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Setiap Pekerja/ Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “memperoleh perlakuan yang sama” adalah Pengusaha dalam menerapkan sistem pengupahan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik”

3. Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “Pekerjaan yang sama nilainya” adalah pekerjaan yang bobotnya sama diukur dari antara lain kompetensi, risiko kerja, dan tanggung

jawab dalam satu perusahaan”

Pasal 3

Hak Pekerja/Buruh atas upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “pada saat terjadi Hubungan Kerja” adalah sejak adanya Perjanjian Kerja baik tertulis maupun tidak tertulis antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.

Yang dimaksud dengan “pada saat putusnya Hubungan Kerja antara lain Pekerja/Buruh meninggal dunia, adanya perjanjian bersama, atau adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”

BAB II

KEBIJAKAN PENGUPAHAN

Pasal 4

1. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional.
3. Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 5

1. Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Struktur dan Skala Upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 6

1. Kebijakan pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” adalah jumlah

penerimaan atau pendapatan Pekerja/ Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/ Buruh dan keluarganya secara wajar”

2. Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dalam bentuk:

- a. Upah; dan

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- b. pendapatan non-Upah.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “Pendapatan non-Upah” adalah penerimaan Pekerja/Buruh dari Pengusaha dalam bentuk uang untuk pemenuhan kebutuhan keagamaan, memotivasi peningkatan produktivitas, atau peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya”

Pasal 7

1. Upah terdiri atas komponen:

- a. Upah tanpa tunjangan;

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “Upah tanpa tunjangan” adalah sejumlah uang yang diterima oleh Pekerja/Buruh secara tetap tanpa adanya tambahan tunjangan”

Contoh:

Seorang Pekerja A menerima Upah sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) sebagai Upah bersih (clenn wages). Besaran Upah tersebut utuh digunakan sebagai dasar perhitungan hal-hal yang terkait dengan Upah, antara lain tunjangan hari raya keagamaan, Upah kerja lembur, pesangon, iuran jaminan sosial, dan lain-lain.

- b. Upah pokok dan tunjangan tetap;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

3. Dalam hal komponen Upah terdiri atas 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.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

4. Komponen Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan digunakan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

5. Persentase besaran Upah pokok dalam komponen Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) untuk jabatan atau pekerjaan tertentu, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “jabatan atau pekerjaan tertentu” adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, dan pengendali jalannya Perusahaan antara lain jabatan pada supervisor, manajer, dan ahli dengan besaran Upah paling sedikit sebesar batas paling tinggi Upah untuk dasar perhitungan iuran jaminan pensiun”

Pasal 8

1. Pendapatan non-Upah berupa tunjangan hari raya keagamaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dapat memberikan pendapatan non-Upah berupa:

- a. insentif;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- b. bonus;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- c. uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

- d. uang servis pada usaha tertentu.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “usaha tertentu” adalah usaha hotel dan usaha restoran di hotel”

Pasal 9

1. Tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan
2. oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh. Tunjangan hari raya keagamaan wajib

dibayarkan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

3. Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan hari raya keagamaan dan tata cara pembayarannya diatur dengan Peraturan Menteri.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 10

1. Insentif dapat diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu.
2. Insentif ditetapkan sesuai kebijakan Perusahaan.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 11

1. Bonus dapat diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atas keuntungan Perusahaan.
2. Bonus untuk Pekerja/Buruh diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 12

1. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja bagi:

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “fasilitas kerja” adalah sarana atau peralatan yang disediakan oleh Perusahaan bagi jabatan atau pekerjaan tertentu atau seluruh Pekerja/Buruh untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Contoh:

Fasilitas kendaraan, kendaraan antar jemput Pekerja/Buruh, dan/atau alat komunikasi”

- a. Pekerja/Buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu; atau

Penjelasan :

“yang dimaksud dengan “jabatan atau pekerjaan tertentu” adalah kedudukan atau kegiatan yang membutuhkan fasilitas tertentu untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang ditetapkan oleh Perusahaan sebagai penerima fasilitas kerja”

- b. seluruh Pekerja/ Buruh.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Dalam hal fasilitas kerja bagi Pekerja/Buruh tidak tersedia atau tidak mencukupi, Perusahaan dapat memberikan uang pengganti fasilitas kerja sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 8 ayat (2) huruf c.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

3. Penyediaan fasilitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pemberian uang pengganti fasilitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 13

1. Uang servis pada usaha tertentu dikumpulkan dan dikelola oleh Perusahaan.
2. Uang servis pada usaha tertentu wajib dibagikan kepada Pekerja/Buruh setelah dikurangi biaya cadangan terhadap resiko kehilangan atau kerusakan dan pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia.
3. Ketentuan mengenai uang servis pada usaha tertentu diatur dengan Peraturan Menteri

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

BAB III
UPAH BERDASARKAN SATUAN WAKTU
DAN/ATAU SATUAN HASIL

Pasal 14

Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 15

Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a ditetapkan secara:

- a. per jam;
- b. harian; atau
- c. bulanan.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 16

1. Penetapan Upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “bekerja secara paruh waktu” adalah bekerja kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu”

2. Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

3. Kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula Upah per jam.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

4. Formula perhitungan Upah per jam sebagai berikut:

$$\text{Upah per jam} = \frac{\text{upah sebulan}}{126}$$

Penjelasan :

“Angka 126 (seratus dua puluh enam) merupakan angka penyebut yang diperoleh dari hasil perkalian antara 29 (dua puluh sembilan) jam 1 (satu) minggu dengan 52 (lima puluh dua) minggu (jumlah minggu dalam 1 (satu) tahun) kemudian dibagi 12 (dua belas) bulan 29 (dua puluh sembilan) jam merupakan median jam kerja Pekerja/Buruh paruh waktu tertinggi dari seluruh provinsi”

5. Angka penyebut dalam formula perhitungan Upah per jam dapat dilakukan peninjauan apabila terjadi perubahan median jam kerja Pekerja/Buruh paruh waktu secara signifikan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

6. Peninjauan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan dan ditetapkan hasilnya oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh dewan pengupahan nasional.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 17

Dalam hal Upah ditetapkan secara harian, perhitungan Upah sehari sebagai berikut:

- a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 18

1. Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
2. Penetapan besarnya Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan

antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 19

Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan ”pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan” adalah pemenuhan kewajiban Pengusaha kepada Pekerja/Buruh antara lain tunjangan hari raya keagamaan, Upah kerja lembur, rang pesangon, rang penghargaan masa kerja, dan Upah karena sakit, serta iuran dan manfaat jaminan sosial”

BAB IV STRUKTUR DAN SARANA UPAH

Pasal 20

1. Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.

Penjelasan :

“Struktur dan skala upah dimaksudkan antara lain untuk:

- a. mewujudkan Upah yang berkeadilan;***
- b. mendorong peningkatan produktivitas di Perusahaan;***
- c. meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh;***
- d. menjamin kepastian Upah; dan***
- e. mengurangi kesenjangan antara Upah terendah dan tertinggi”***

2. Dalam hal Upah di perusahaan menggunakan komponen Upah tanpa tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah tanpa tunjangan.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

3. Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas komponen Upah pokok dan tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah pokok.
- 4.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 21

1. Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.

Penjelasan :

“Faktor yang digunakan/dipilih untuk menilai atau membobot jabatan yang dapat dikompensasikan compensable factor) dalam penyusunan struktur dan skala Upah antara lain pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang dipersyaratkan oleh jabatan”

2. Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

3. Struktur dan skala Upah yang diberitahukan sekurang-kurangnya struktur dan skala Upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 22

1. Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat mengajukan permohonan:
 - a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
 - b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.
2. Struktur dan skala Upah yang dilampirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperlihatkan kepada pejabat yang berwenang pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/ atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
3. Setelah dokumen struktur dan skala Upah diperlihatkan, pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mengembalikan dokumen struktur dan skala Upah kepada pihak Perusahaan pada saat itu juga.
4. Selain melampirkan struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pimpinan Perusahaan melampirkan surat pernyataan telah ditetapkannya struktur dan skala Upah di Perusahaan.
5. Surat pernyataan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) didokumentasikan oleh pejabat yang berwenang pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di

bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, sebagai bukti telah dilakukan penyusunan struktur dan skala Upah.

6. Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah diatur dengan Peraturan Menteri.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

BAB V
UPAH MINIMUM
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 23

1. Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah yaitu:
 - a. Upah tanpa tunjangan; atau
 - b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
2. Dalam hal komponen Upah di Perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, Upah pokok paling sedikit sebesar Upah minimum.
3. Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 24

1. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
2. Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala Upah.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 25

1. Upah minimum terdiri atas:
 - a. Upah minimum provinsi;
 - b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
3. Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
4. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi variabel:
 - a. paritas daya beli;

- b. tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
 - c. median Upah.
5. Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median Upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 26

1. Penyesuaian nilai Upah minimum dilakukan setiap tahun.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

2. Penyesuaian nilai Upah minimum ditetapkan pada rentang nilai tertentu di antara batas atas dan batas bawah Upah minimum pada wilayah yang bersangkutan.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

3. Batas atas Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan acuan nilai Upah minimum tertinggi yang dapat ditetapkan dan dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

Batas atas $UM_{(t)} = \text{Rata-rata konsumsi perkapita}_{(t)} \times \text{Rata-rata banyaknya ART}_{(t)} / \text{Rata-rata banyaknya ART yang berkerja pada setiap rumah tangga}_{(t)}$

Penjelasan :

“yang dimaksud dengan “Batas atas $UM_{(t)}$ ” adalah acuan batas tertinggi bagi Upah minimum yang akan ditetapkan.

UM merupakan singkatan dari Upah Minimum.

Yang dimaksud dengan “Rata-rata konsumsi per kapita_(t)” adalah rata-rata konsumsi per kapita per bulan yang dihitung dari survei sosial ekonomi nasional bulan Maret setiap tahunnya.

“Yang dimaksud dengan “Rata-rata banyaknya $ART(t)$ ” adalah rata-rata banyaknya anggota rumah tangga yang dihitung dari survei sosial ekonomi nasional bulan Maret setiap tahunnya. ART merupakan singkatan dari Anggota Rumah Tangga.

Yang dimaksud dengan “Rata-rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga ti” adalah rata-rata banyaknya orang bekerja per rumah tangga yang dihitung dari survei sosial ekonomi nasional bulan Maret setiap tahunnya”

4. Batas bawah Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan acuan nilai Upah minimum terendah yang dapat ditetapkan dan dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

Penjelasan :

“Batas bawah $UM_{(t)}$ = Batas atas $UM_{(t)}$ × 50%

“Yang dimaksud dengan “Batas bawah

UMTS ” adalah acuan batas terendah bagi Upah minimum yang akan ditetapkan Yang dimaksud dengan “Batas atas $UM_{(t)}$ ” adalah acuan batas tertinggi bagi Upah minimum yang akan ditetapkan”

5. Nilai Upah minimum tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung berdasarkan formula penyesuaian nilai Upah minimum sebagai berikut:

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \{ \text{MAX} (PE_{(t)}, \text{Inflasi}_{(t)}) \times [\text{Batas atas}_{(t)} - UM_{(t)} / \text{Batas atas}_{(t)} / \text{Batas bawah}_{(t)} \times UM_{(t)}]$$

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “ $UM_{(t+1)}$ ” adalah Upah minimum yang akan ditetapkan. Yang dimaksud dengan “UMP” adalah Upah minimum tahun berjalan.

Yang dimaksud dengan “Max ($PE_{(t)}$, $Inflasi_{(t)}$) adalah fungsi maksimum dari pertumbuhan ekonomi atau inflasi yaitu salah satu nilai tertinggi dari pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Max merupakan singkatan dari maksimum. PE merupakan singkatan dari Pertumbuhan Ekonomi.

Yang dimaksud dengan “ $PE_{(t)}$ ” adalah pertumbuhan ekonomi provinsi yang dihitung dari pertumbuhan ekonomi yang mencakup periode kuartal IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I, II dan III tahun berjalan (dalam persen).

Yang dimaksud dengan “Inflasi_(t)” adalah inflasi provinsi yang dihitung dari periode September tahun sebelumnya sampai dengan periode September tahun berjalan (dalam persen).

Yang dimaksud dengan “Batas atas (t)” adalah acuan batas tertinggi bagi Upah minimum yang akan ditetapkan”

Yang dimaksud dengan “Batas bawah(t)” adalah acuan batas terendah bagi Upah minimum yang akan ditetapkan.

6. Rata-rata konsumsi per kapita, rata-rata banyaknya anggota rumah tangga, dan rata-rata banyaknya anggota rumah tangga bekerja pada setiap rumah tangga sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data di wilayah yang bersangkutan.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

7. Nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi yang digunakan dalam formula penyesuaian nilai Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi tingkat provinsi.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

8. Data sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dan ayat (7) bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Bagian Kedua
Upah Minimum Provinsi

Pasal 27

1. Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi setiap tahun.
2. Penyesuaian nilai Upah minimum provinsi dilakukan sesuai dengan tahapan perhitungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26.
3. Nilai penyesuaian Upah minimum provinsi yang ditetapkan harus berdasarkan hasil perhitungan penyesuaian nilai Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
4. Dalam hal Upah minimum provinsi tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas Upah minimum provinsi maka gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi tahun berikutnya sama dengan nilai Upah minimum provinsi tahun berjalan.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 28

1. Perhitungan penyesuaian nilai Upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) dilakukan oleh

dewan pengupahan provinsi.

2. Hasil perhitungan penyesuaian nilai Upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 29

1. Upah minimum provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat tanggal 21 November tahun berjalan.
2. Dalam hal tanggal 21 November jatuh pada hari Minggu, hari libur nasional, atau hari libur resmi, Upah minimum provinsi ditetapkan dan diumumkan oleh gubernur 1 (satu) hari sebelum hari Minggu, hari libur nasional, atau hari libur resmi.
3. Upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.
4. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak boleh bertentangan dengan kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Bagian Ketiga
Upah Minimum Kabupaten/Kota

Pasal 30

1. Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
2. Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
 - a. rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi; atau
 - b. nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif, dan lebih tinggi dari nilai provinsi.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 31

1. Upah minimum kabupaten/ kota ditetapkan setelah penetapan Upah minimum provinsi.
2. Upah minimum kabupaten/ kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.

“Cukup jelas”

Pasal 32

1. Penetapan Upah minimum bagi kabupaten/kota yang belum memiliki Upah minimum kabupaten/kota, menggunakan formula perhitungan Upah minimum dengan tahapan perhitungan sebagai berikut:
 - a. menghitung nilai relatif Upah minimum kabupaten/kota terhadap Upah minimum provinsi berdasarkan rasio paritas daya beli (*purchasing power parity*), dengan formula sebagai berikut:

$$UMK_{[F1]} = PPP \text{ Kab/Kota} / PPP \text{ Provinsi} \times UMP_{(t)}$$

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “UMK_(F1)” adalah nilai Upah minimum kabupaten/kota dengan mempertimbangkan faktor paritas daya beli. UMK merupakan singkatan dari Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Yang dimaksud dengan “PPP Kab/Kota” adalah rata-rata paritas daya beli 3 (tiga) tahun terakhir pada kabupaten/kota yang bersangkutan. PPP merupakan singkatan dari *f*urchasing Power Parity.

Yang dimaksud dengan “PPP Provinsi” adalah rata-rata paritas daya beli 3 (tiga) tahun terakhir pada

provinsi yang bersangkutan.

Yang dimaksud dengan “UMP(t)” adalah Upah minimum provinsi tahun berjalan. UMP merupakan singkatan dari Upah Minimum Provinsi.

- b. menghitung nilai relatif Upah minimum kabupaten/kota terhadap Upah minimum provinsi berdasarkan rasio tingkat penyerapan tenaga kerja, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK_{[F2]} = (1. - TPT \text{ Kab/Kota}) / (1. - TPT \text{ Provinsi}) \times UMP_{(t)}$$

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “UMK_(F2)” adalah nilai Upah minimum kabupaten/kota dengan mempertimbangkan faktor tingkat penyerapan tenaga kerja.

Yang dimaksud dengan “1-TPT Kab/ Kota” adalah rata- rata tingkat penyerapan tenaga kerja 3 (tiga) tahun terakhir pada kabupaten/kota yang bersangkutan. TPT merupakan singkatan dari Tingkat Pengangguran Terbuka.

Yang dimaksud dengan “1—TPT Provinsi” adalah rata- rata tingkat penyerapan tenaga kerja 3 (tiga) tahun terakhir pada provinsi yang

bersangkutan.

Yang dimaksud dengan “UMP(t) ” adalah Upah minimum provinsi tahun berjalan”

- c. menghitung nilai relatif Upah minimum kabupaten/kota terhadap Upah minimum provinsi berdasarkan rasio median Upah, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK_{[F3]} = \frac{\text{Median Upah Kab/Kota}}{\text{Median Upah Provinsi}} \times UNP_{(t)}$$

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “UMK_(F3)” adalah nilai Upah minimum kabupaten/kota dengan mempertimbangkan faktor median Upah Pekerja/Buruh di luar penyelenggara negara.

Yang dimaksud dengan “Median Upah Kab/Kota” adalah rata-rata median Upah Pekerja/Buruh di luar penyelenggara negara 3 (tiga) tahun terakhir pada kabupaten/kota yang bersangkutan.

Yang dimaksud dengan “Median Upah Provinsi” adalah rata-rata median Upah Pekerja/Buruh di luar penyelenggara negara 3 (tiga) tahun terakhir pada provinsi yang bersangkutan.

Yang dimaksud dengan “UMP(t)” adalah Upah minimum provinsi tahun berjalan”

- d. menghitung rata-rata nilai relatif UMK sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK_{(t+1)} = UMK_{[F1]} + UMK_{[F2]} + UMK_{[F3]}$$

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “UMK_(t+1)” adalah nilai Upah minimum kabupaten/kota yang akan ditetapkan.

Yang dimaksud dengan “UMK_(F1)” adalah nilai Upah minimum kabupaten/ kota dengan mempertimbangkan faktor paritas daya beli.

Yang dimaksud dengan “UMK_(F2)” adalah nilai Upah minimum kabupaten/ kota dengan mempertimbangkan faktor tingkat penyerapan tenaga kerja.

Yang dimaksud dengan “UMK_(F3)” adalah nilai Upah minimum kabupaten/kota dengan mempertimbangkan faktor median Upah Pekerja/Buruh di luar penyelenggara negara”

2. Variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan

tenaga kerja, dan median Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing dihitung berdasarkan nilai rata-rata 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

3. Dalam hal syarat tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) tidak terpenuhi maka gubernur tidak dapat menetapkan Upah minimum bagi kabupaten/kota yang belum memiliki Upah minimum kabupaten/kota.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 33

1. Perhitungan nilai Upah minimum kabupaten/ kota dilakukan oleh dewan pengupahan kabupaten/kota.
2. Hasil perhitungan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada bupati/wali kota untuk direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.
3. Dalam hal hasil perhitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih rendah dari nilai Upah minimum provinsi maka bupati/wali kota tidak dapat merekomendasikan nilai Upah

minimum kabupaten/kota kepada gubernur.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 34

1. Penetapan Upah minimum bagi kabupaten/kota yang telah memiliki Upah minimum kabupaten/kota dilakukan dengan penyesuaian nilai Upah minimum.
2. Penyesuaian nilai Upah minimum kabupaten/kota dilakukan sesuai tahapan perhitungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26.
3. Pertumbuhan ekonomi atau inflasi yang digunakan dalam formula penyesuaian nilai Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (5) merupakan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi tingkat provinsi.
4. Perhitungan penyesuaian nilai Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh dewan pengupahan kabupaten/kota.
5. Hasil perhitungan penyesuaian nilai Upah minimum kabupaten/ kota sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada bupati/wali kota untuk direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.
6. Dalam hal Upah minimum kabupaten/kota

tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas Upah minimum kabupaten/kota maka bupati/wali kota harus merekomendasikan kepada gubernur nilai Upah minimum kabupaten/kota tahun berikutnya sama dengan nilai Upah minimum kabupaten/ kota tahun berjalan.

Penjelasan :
“Cukup jelas”

Pasal 35

1. Gubernur meminta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi dalam menetapkan Upah minimum kabupaten/ kota yang direkomendasikan oleh bupati/wali kota.
2. Upah minimum kabupaten/kota ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat pada tanggal 30 November tahun berjalan.
3. Dalam hat tanggal 30 November jatuh pada hari Minggu, hari libur nasional, atau hari libur resmi, Upah minimum kabupaten/kota ditetapkan dan diumumkan oleh gubernur 1 (satu) hari sebelum hari Minggu, hari libur nasional, atau hari libur resmi.
4. Upah minimum kabupaten/ kota sebagaimana
5. dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.
6. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana

dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) tidak boleh bertentangan dengan kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

BAB VI UPAH TERENDAH PADA USAHA MIKRO DAN USAHA KECIL

Pasal 36

1. Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.
2. Upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan ketentuan:
 - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan
 - b. nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.
3. Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 37

Usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) harus memenuhi Criteria tertentu yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 38

Usaha mikro dan usaha kecil yang dikecualikan dari ketentuan Upah minimum wajib mempertimbangkan faktor sebagai berikut:

- a. mengandalkan sumber daya tradisional; dan/ atau
- b. tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

BAB VII
PELINDUNGAN UPAH
Bagian Kesatu Upah Kerja Lembur

Pasal 39

Upah kerja lembur wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/ Buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/ Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Bagian Kedua

Upah Pekerja/Buruh Tidak Masuk Bekerja dan/atau Tidak Melakukan Pekerjaan Karena Alasan Tertentu

Pasal 40

1. Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

2. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan Pengusaha wajib membayar Upah jika Pekerja/Buruh:
 - a. berhalangan;

Penjelasan :

“Cukup jelas”

- b. melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;

Penjelasan :

“Cukup jelas”

- c. menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya; atau

Penjelasan :

“Cukup jelas”

- d. bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan Pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya” misalnya Pekerja/Buruh yang diperintahkan untuk membongkar muatan kapal akan tetapi karena sesuatu hal kapal tersebut tidak datang maka Pengusaha harus membayar Upah Pekerja/Buruh.”

3. Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi:

- a. Pekerja/Buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; atau
- c. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena:
 - 1) menikah;
 - 2) menikahkan anaknya;
 - 3) mengkhitankan anaknya;
 - 4) membaptiskan anaknya;
 - 5) istri melahirkan atau keguguran kandungan;
 - 6) suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/ atau menantu meninggal dunia; atau
 - 7) anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada angka 6 yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

- 4. Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
 - a. menjalankan kewajiban terhadap

negara;

- b. menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya;
- c. melaksanakan tugas Serikat Pekerja/ Serikat Buruh atas persetujuan Pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis; atau
- d. melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari Perusahaan.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

- 5. Alasan Pekerja/ Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c apabila Pekerja/Buruh melaksanakan:
 - a. Hak istirahat mingguan;
 - b. cuti tahunan;
 - c. istirahat panjang;
 - d. istirahat sebelum dan sesudah melahirkan; atau
 - e. istirahat karena mengalami keguguran kandungan.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 41

1. Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) huruf a sebagai berikut:
 - a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari Upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari Upah;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari Upah; dan
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari Upah sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Pengusaha.
2. Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh perempuan yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) huruf b disesuaikan dengan jumlah hari menjalani masa sakit haidnya, paling lama 2 (dua) hari.
3. Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) huruf c sebagai berikut:
 - a. Pekerja/Buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;

- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- f. suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/ atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; atau
- g. anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud dalam huruf f yang tinggal dalam 1 (satu) ruma meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 42

1. Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) huruf a tidak melebihi 1 (satu) tahun dan penghasilan yang diberikan oleh negara kurang dari besarnya Upah yang biasa diterima Pekerja/Buruh, Pengusaha wajib membayar kekurangannya.
2. Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 40 ayat (4) huruf a tidak melebihi 1 (satu) tahun dan penghasilan yang diberikan oleh negara sama atau lebih besar dari Upah yang biasa diterima Pekerja/Buruh, Pengusaha tidak wajib membayar.

3. Pekerja/ Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 43

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja atau tidak melakukan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) huruf b, sebesar Upah yang diterima oleh Pekerja/ Buruh dengan ketentuan hanya sekali selama Pekerja/ Buruh bekerja di Perusahaan yang bersangkutan.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 44

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas Serikat Pekerja/ Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) huruf c, sebesar Upah yang biasa

diterima oleh Pekerja/Buruh.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 45

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/ Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) huruf d, sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 46

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/ Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (5), sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 47

Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 sampai dengan Pasal 46 diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Bagian Ketiga
Peninjauan Upah

Pasal 48

1. Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “secara berkala” adalah suatu periode waktu tertentu yang bersifat tetap atau periode waktu tertentu yang ditetapkan sesuai kebijakan Perusahaan”

2. Peninjauan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Bagian Keempat
Pembayaran Upah dalam Keadaan Kepailitan

Pasal 49

1. Perusahaan yang dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan

pembayarannya.

2. Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
3. Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali kepada para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Pasal 50

Apabila Pekerja/Buruh jatuh pailit, Upah dan segala pembayaran yang timbul dari Hubungan Kerja tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan lain oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari Upah dan segala pembayaran yang timbul dari Hubungan Kerja yang harus dibayarkan.

Penjelasan :

“Cukup jelas”

Bagian Kelima

Penyitaan Upah Berdasarkan Perintah Pengadilan

Pasal 51

Apabila uang yang disediakan oleh Pengusaha untuk membayar Upah disita oleh juru sita berdasarkan perintah pengadilan maka penyitaan tersebut tidak boleh melebihi 20% (dua puluh persen) dari jumlah Upah yang harus dibayarkan.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Bagian Keenam
Hak Pekerja/Buruh atas Keterangan Upah

Pasal 52

1. Pekerja/Buruh atau kuasa yang ditunjuk secara sah berhak meminta keterangan mengenai Upah untuk dirinya dalam hal keterangan terkait Upah tersebut hanya dapat diperoleh melalui dokumen Perusahaan.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “dokumen Perusahaan” adalah dokumen yang memuat rincian pembayaran Upah setiap Pekerja/ Buruh di Perusahaan”

2. Apabila permintaan keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berhasil maka Pekerja/Buruh atau kuasa yang ditunjuk berhak meminta bantuan kepada Pengawas Ketenagakerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

3. Keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib dirahasiakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB VIII
BENTUK DAN CARA PEMBAYARAN UPAH

Pasal 53

1. Upah wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/ Buruh yang bersangkutan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran Upah yang memuat rincian Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh pada saat Upah dibayarkan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

3. Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

“Cukup Jelas”

4. Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibayarkan kepada pihak ketiga berdasarkan surat kuasa dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Penjelasan :

“Surat kuasa dari Pekerja/ Buruh yang bersangkutan harus mencantumkan batasan waktu atau periode untuk pembayaran Upah yang dikuasakan kepada pihak ketiga”

Pasal 54

Pembayaran Upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 55

1. Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.
2. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur, hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
3. Upah dapat dibayarkan dengan cara harian, mingguan, atau bulanan.
4. Jangka waktu pembayaran Upah oleh Pengusaha tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 56

1. Pembayaran Upah dilakukan pada tempat yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
2. Dalam hal tempat pembayaran Upah tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan

Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka pembayaran Upah dilakukan di tempat Pekerja/ Buruh bekerja.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 57

1. Upah dapat dibayarkan secara langsung kepada Pekerja/Buruh atau melalui bank.
2. Dalam hal Upah dibayarkan melalui bank maka Upah harus sudah dapat diuangkan oleh Pekerja/Buruh pada tanggal pembayaran Upah yang disepakati kedua belah pihak.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

BAB IX HAL-HAL YANG DAPAT DIPERHITUNGGAN DENGAN UPAH

Bagian Kesatu Umum Pasal 58

1. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah terdiri atas:
 - a. denda;
 - b. ganti rugi;
 - c. pemotongan Upah;
 - d. rang muka Upah;

- e. sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/ Buruh;
 - f. utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh; dan/atau
 - g. kelebihan pembayaran Upah.
2. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Kedua Denda

Pasal 59

1. Pengusaha atau Pekerja/ Buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
2. Dalam hal denda tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka pengenaan denda mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Pemerintah ini.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 60

1. Denda kepada Pengusaha atau Pekerja/ Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dipergunakan hanya untuk kepentingan Pekerja/ Buruh.
2. Jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda, dan penggunaan uang denda diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 61

1. Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) dikenai denda, dengan ketentuan:
 - a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
 - b. sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen)

untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan

- c. sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku padabank pemerintah.
2. Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 62

1. Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar.
2. Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada
3. ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Bagian Ketiga
Pemotongan Upah

Pasal 63

1. Pemotongan Upah oleh Pengusaha dapat dilakukan untuk pembayaran:
 - a. denda;
 - b. ganti rugi;
 - c. uang muka Upah;
 - d. sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh;
 - e. utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh;
 - f. dan/atau
 - g. kelebihan pembayaran Upah.
2. Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
3. Pemotongan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dan huruf e harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.

4. Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dilakukan tanpa persetujuan Pekerja/Buruh.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 64

1. Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan berdasarkan surat kuasa dari Pekerja/Buruh.
2. Surat kuasa setiap saat dapat ditarik kembali.
3. Surat kuasa dari Pekerja/Buruh dikecualikan untuk semua kewajiban pembayaran oleh Pekerja/ Buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada badan yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 65

Jumlah keseluruhan pemotongan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB X
UPAH SEBAGAI DASAR PERHITUNGAN ATAU
PEMBAYARAN HAK DAN
KEWAJIBAN LAINNYA

Bagian Kesatu
Upah Sebagai Dasar Perhitungan Uang Pesangon dan
Uang Penghargaan Masa Kerja

Pasal 66

1. Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:
 - a. Upah pokok; dan
 - b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya.
2. Dalam hal Pengusaha membayarkan Upah tanpa tunjangan maka dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, yaitu Upah tanpa tunjangan.
3. Dalam hal komponen Upah yang digunakan yaitu Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, yaitu Upah pokok.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 67

1. Upah untuk pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 66 diberikan dengan ketentuan:

- a. dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, Upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan Upah sehari; atau
- b. dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b lebih rendah dari Upah minimum, Upah yang menjadi dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yaitu Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja” adalah Upah minimum kabupaten/kota dalam hal di daerah tersebut ditetapkan Upah minimum kabupaten/ kota. Apabila kabupaten/kota di daerah tersebut tidak terdapat penetapan Upah minimum kabupaten/kota maka berlaku Upah minimum provinsi”

Bagian Kedua
Upah Sebagai Dasar Perhitungan Pajak Penghasilan

Pasal 68

1. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan yang dibayarkan untuk pajak penghasilan dihitung dari seluruh penghasilan yang diterima oleh Pekerja/Buruh.
2. Pajak penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibebankan kepada Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
3. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB XI
DEWAN PENGUPAHAN

Pasal 69

1. Dewan pengupahan terdiri atas:
 - a. dewan pengupahan nasional; dan
 - b. dewan pengupahan provinsi.
2. Dalam hal diperlukan, dapat dibentuk dewan pengupahan kabupaten/kota.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 70

1. Dewan pengupahan nasional dibentuk oleh Presiden.
2. Dewan pengupahan provinsi dibentuk oleh gubernur.
3. Dewan pengupahan kabupaten/kota dibentuk oleh bupati/wali kota.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 71

1. Dewan pengupahan nasional bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat dalam rangka:
 - a. perumusan kebijakan pengupahan; dan
 - b. penyusunan dan pengembangan sistem pengupahan.

Penjelasan :

“Dalam rangka memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah, dewan pengupahan nasional dapat melakukan berbagai kegiatan seperti kajian, analisis, koordinasi, dan kerja sama dengan pihak terkait”

2. Dewan pengupahan provinsi bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada

gubernur dalam rangka:

- a. penetapan Upah minimum provinsi;
- b. penetapan Upah minimum kabupaten/kota bagi kabupaten/kota yang mengusulkan; dan
- c. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.

Penjelasan :

“Dalam rangka memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur, dewan pengupahan provinsi dapat melakukan berbagai kegiatan seperti kajian, analisis, koordinasi, dan kerja sama dengan pihak terkait”

3. Dewan pengupahan kabupaten/kota bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada bupati/wali kota dalam rangka:
 - a. pengusulan Upah minimum kabupaten/kota; dan
 - b. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.

Penjelasan :

“Dalam rangka memberikan saran dan pertimbangan kepada bupati/wali kota, dewan pengupahan kabupaten/kota dapat melakukan berbagai kegiatan seperti kajian, analisis, koordinasi, dan kerja sama dengan pihak terkait”

Pasal 72

1. Keanggotaan dewan pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, akademisi, dan pakar.
2. Keanggotaan dewan pengupahan dari unsur pemerintah bersifat melekat pada jabatan *sex officio*).
3. Keanggotaan dewan pengupahan dari unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2:1:1 (dua banding satu banding satu). Keanggotaan dewan pengupahan dari unsur akademisi dan pakar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan.
4. Susunan keanggotaan dewan pengupahan terdiri atas:
 - a. ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah di bidang ketenagakerjaan;
 - b. wakil ketua:
 - (1) sebanyak 2 (dua) orang merangkap sebagai anggota masing-masing dari unsur Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan organisasi Pengusaha, untuk dewan pengupahan nasional.
 - (2) sebanyak 1 (satu) orang merangkap sebagai anggota dari unsur akademi'si, untuk dewan pengupahan provinsi dan dewan

pengupahan kabupaten/kota.

- c. sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah yang mewakili kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Keseluruhan anggota dewan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah gasal.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 73

1. Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas rutin dewan pengupahan nasional, dewan pengupahan provinsi, dan dewan pengupahan kabupaten/kota dibantu oleh sekretariat.
2. Sekretariat dewan pengupahan nasional dibentuk oleh Menteri.
3. Sekretariat dewan pengupahan provinsi dibentuk oleh gubernur.
4. Sekretariat dewan pengupahan kabupaten/kota dibentuk oleh bupati/wali kota.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 74

1. Anggota dewan pengupahan nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Menteri.
2. Anggota dewan pengupahan provinsi diangkat dan diberhentikan oleh gubernur atas usul kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.
3. Anggota dewan pengupahan kabupaten/kota diangkat dan diberhentikan oleh bupati/wali kota atas usul kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian dewan pengupahan diatur dengan Peraturan Menteri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 75

1. Untuk dapat diangkat menjadi anggota dewan pengupahan, calon anggota harus memenuhi persyaratan:
 - a. warga negara Indonesia;
 - b. berpendidikan paling rendah lulusan strata-1 (S-1) untuk dewan pengupahan nasional dan dewan pengupahan provinsi;
 - c. berpendidikan paling rendah lulusan diploma-III (D-III) untuk dewan

- pengupahan kabupaten/kota; dan
- d. memiliki pengalaman atau pengetahuan bidang pengupahan dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Anggota dewan pengupahan dari unsur organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali hanya untuk paling lama 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.
 3. Anggota dewan pengupahan dari unsur akademisi dan pakar diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali hanya untuk paling lama 2 (dua) kali masa jabatan berikutnya.
 4. Selain berakhirnya masa jabatan, anggota dewan pengupahan diberhentikan jika:
 - a. mengundurkan diri;
 - b. selama 3 (tiga) bulan berturut-turut tidak dapat menjalankan tugasnya;
 - c. dihukum karena melakukan tindak pidana dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - d. melanggar ketentuan yang diatur dalam tata kerja dewan pengupahan; atau
 - e. diusulkan oleh organisasi atau instansi yang bersangkutan untuk diganti karena terjadi perubahan organisasi.
 5. Penggantian anggota dewan pengupahan yang diberhentikan dengan alasan

sebagaimana dimaksud pada ayat (4), diusulkan oleh:

- a. Menteri kepada Presiden setelah menerima usulan dari kementerian terkait atau organisasi yang bersangkutan, bagi anggota dewan pengupahan nasional;
 - b. kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi kepada gubernur setelah menerima usulan dari dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang terkait di provinsi atau organisasi yang bersangkutan, bagi anggota dewan pengupahan provinsi;
 - c. kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota kepada bupati/wali kota setelah menerima usulan dari dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang terkait di kabupaten/kota atau organisasi yang bersangkutan, bagi anggota dewan pengupahan kabupaten/kota.
6. Dalam hal anggota dewan pengupahan mengundurkan diri atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a, permintaan disampaikan oleh anggota yang bersangkutan kepada:
- a. Menteri dengan tembusan kepada organisa'si atau instansi yang mengusulkan untuk diajukan kepada

Presiden, bagi anggota dewan pengupahan nasional;

- b. kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dengan tembusan kepada organisasi atau dinas yang mengusulkan untuk diajukan kepada gubernur, bagi anggota dewan pengupahan provinsi;
 - c. kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dengan tembusan kepada organisasi atau dinas yang mengusulkan untuk diajukan kepada bupati/wali kota, bagi anggota dewan pengupahan kabupaten/kota.
7. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penggantian anggota dewan pengupahan diatur dengan Peraturan Menteri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 76

1. Saran dan pertimbangan dewan pengupahan disampaikan dalam bentuk surat rekomendasi.
2. Perumusan saran dan pertimbangan dilakukan berdasarkan musyawarah untuk mufakat.
3. Dalam hal musyawarah tidak mencapai mufakat maka dapat dilakukan pemungutan

suara terbanyak.

4. Ketentuan mengenai tata kerja dewan pengupahan diatur dengan Peraturan Menteri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 77

1. Pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas dewan pengupahan nasional dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara bagian anggaran kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
2. Pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas dewan pengupahan provinsi dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah provinsi.
3. Pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas dewan pengupahan kabupaten/kota dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah kabupaten/kota.
4. Selain sumber pendanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), sumber pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas dewan pengupahan dapat berasal dari sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

BAB XII
PENGAWASAN

Pasal 78

Pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

BAB XIII
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 79

1. Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 9 ayat (1), Pasal 9 ayat (2), Pasal 13 ayat (2), Pasal 21 ayat (1), Pasal 21 ayat (2), dan/atau Pasal 53 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan

- d. pembekuan kegiatan usaha.
2. Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap.
 3. Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha.
 4. Pembatasan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
 - a. pembatasan kapasitas produksi barang dan/ atau jasa dalam waktu tertentu; dan/atau
 - b. penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi Perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.
 5. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu.
 6. Pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan/ atau jasa di Perusahaan dalam waktu tertentu.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 80

1. Menteri, menteri terkait, gubernur, bupati/wali kota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 kepada Pengusaha.
2. Pengenaan sanksi administratif diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang berasal dari:
 - a. pengaduan; dan/atau
 - b. tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan.
3. Tindak lanjut hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dituangkan dalam nota pemeriksaan.
4. Dalam hal nota pemeriksaan tidak dilaksanakan oleh Pengusaha, Pengawas Ketenagakerjaan menyampaikan laporan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan beserta nota pemeriksaan kepada:
 - a. direktur jenderal yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, untuk Pengawas Ketenagakerjaan di kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan; atau kepala

dinas yang menyelenggarakan urusan

- b. pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk Pengawas Ketenagakerjaan pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.
5. Direktur jenderal atau kepala dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menyampaikan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang mengenakan sanksi administratif.
6. Menteri terkait, gubernur, bupati/wali kota, atau pejabat yang ditunjuk memberitahukan pelaksanaan pengenaan sanksi administratif kepada Menteri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 81

Pemerintah Daerah provinsi dan kabupaten/ kota yang masih memberlakukan keputusan tentang Upah minimum yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah ini dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemerintahan daerah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB XIV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 82

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku:

- a. Upah minimum provinsi dan/atau Upah minimum kabupaten/kota Tahun 2021 yang telah ditetapkan oleh gubernur pada Tahun 2020 dinyatakan tetap berlaku sampai dengan Desember 2021
- b. Upah minimum sektoral yang telah ditetapkan sebelum tanggal 2 November 2020 tetap berlaku sampai dengan:
 1. Surat keputusan mengenai penetapan Upah minimum sektoral berakhir; atau
 2. Upah minimum provinsi dan/atau Upah minimum kabupaten/kota di daerah tersebut ditetapkan lebih tinggi dari Upah minimum sektoral;
- c. Upah minimum sektoral provinsi dan/atau Upah minimum sektoral kabupaten dan/atau Upah minimum sektoral kabupaten/kota yang ditetapkan setelah tanggal 2 November 2020 wajib dicabut oleh gubernur selambat-lambatnya 1 (satu) tahun sejak ditetapkan; dan
- d. gubernur tidak boleh lagi menetapkan Upah minimum sektoral

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 83

- (1) Perusahaan yang telah memberikan Upah lebih tinggi dari Upah minimum yang telah ditetapkan, Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan Upah.
- (2) Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB XV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 84

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah ini.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 85

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015

tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 86

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 37 TAHUN 2021**

**TENTANG
PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN
KEHILANGAN PEKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 82 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
- Mengingat :
 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia

- Nomor 4456);
4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
 5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : 1. **PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN**

Penjelasan :

1. UMUM

Dalam Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diamanatkan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Pemerintah mempunyai komitmen melaksanakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Sistem Jaminan sosial nasional pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberi

kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui sistem jaminan sosial nasional, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, pensiun, atau meninggal dunia.

Untuk mewujudkan sistem jaminan sosial nasional yang dimaksud, Pemerintah telah mengundangkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tersebut telah ditetapkan 2 (dua) badan penyelenggaraan jaminan sosial yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program JKN, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan program JKK, JHT, JP, dan JKM.

Sesuai dengan Konvensi *Internasional Labour Organization* Nomor 102 Tahun 1952, Pemerintah wajib memberikan perlindungan jaminan sosial yang paripurna bagi warga negaranya, maka perbaikan pelaksanaan jaminan sosial terus dilakukan. Untuk itu melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah dilakukan penyempurnaan beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Ketentuan dalam pasal 82 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah menyempurnakan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dengan menambahkan 1 (satu) program baru yakni JKP, sehingga secara keseluruhan program

jaminan sosial meliputi JKN, JKT, JHT, JP, JKM, dan JKP. Selanjutnya dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga telah dilakukan penyempurnaan terhadap ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang mengatur bahwa BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program JKK, JHT, JP, JKM dan JKP.

Landasan pemikiran lahirnya program JKP sebagai akibat tidak adanya jaminan sosial bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari menggunakan manfaat JHT, sementara pada hakekatnya JHT merupakan perlindungan sosial pada saat Pekerja/Buruh tidak mampu bekerja karena memasuki usia tua atau cacat total tetap.

Dalam situasi Pekerja/Buruh mengalami kehilangan pekerjaan tentu akan berdampak terhadap derajat status sosialnya, khususnya lingkungan tempat tinggalnya amupun masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu, penyelenggaraan JKP bertujuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan/terkena Pemutusan Hubungan Kerja sehingga akan memotivasi Pekerja/Buruh untuk berkeinginan bekerja kembali atau berusaha mandiri.

Peraturan Pemerintah ini mengatur mengenai kepesertaan, iuran, manfaat, penyelenggaraan program JKP yang terintegrasi dalam suatu sistem yang efektif, sumber pendanaan, dan sanksi administratif.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Jaminan kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/ Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.
2. Pekerja?Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh

yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan; atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

5. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
6. Peserta JKP yang selanjutnya disebut Peserta adalah Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha dan telah terdaftar serta membayar iuran.
7. Jaminan Kesehatan yang selanjutnya disebut JKN adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar Peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran jaminan kesehatan atau iuran jaminan kesehatannya dibayar oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah.
8. Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan

pada saat Peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

9. Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat Peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
10. Jaminan Pensiun yang selanjutnya disingkat JP adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi Peserta dan/ atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah Peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
11. Jaminan Kematian yang selanjutnya disebut JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika Peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.
12. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
13. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disebut BPJS Kesehatan adalah badan hukum

yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan.

14. Sistem informasi Ketenagakerjaan adalah suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan baik di pusat maupun daerah.
15. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
16. Lembaga Pelatihan kerja adalah instansi pemerintah dan badan hukum yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
17. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
18. Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang

berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan- sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang• undangan.

19. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 2

1. Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai Peserta dalam program JKP.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Program JKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak” adalah bahwa dengan mendapatkan manfaat JKP, Pekerja/Buruh dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi risiko Pemutusan Hubungan Kerja dan berusaha mendapatkan pekerjaan kembali”

Pasal 3

JKP Sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintahan pusat.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB II

KEPESERTAAN DAN TATA CARA PENDAFTARAN

Bagian Kesatu

Kepesertaan

pasal 4

1. Peserta terdiri atas:
 - a. Pekerja/Buruh yang telah diikutsertakan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial; dan
 - b. Pekerja/Buruh yang baru didaftarkan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial.
2. Peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. warga negara Indonesia.
 - b. belum mencapai usia 54 (lima puluh empat) tahun pada saat mendaftar; dan
 - c. mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha.
3. Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) juga harus

memenuhi ketentuan:

- a. Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah, diikutsertakan pada program JKN, JKK, JHT, JP, dan JKM; dan
 - b. Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha mikro dan usaha kecil, diikutsertakan sekurang-kurangnya pada program JKN, JKK, JHT, dan JKM.
4. Peserta program JKN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan pekerja penerima Upah pada badan usaha.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Kedua Tata Cara Pendaftaran

Pasal 5

1. Pekerja/Buruh yang telah diikutsertakan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 terhitung sejak tanggal Peraturan Pemerintah ini diundangkan, serta merta menjadi Peserta.
2. Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sertifikat kepesertaan program JKP oleh BPJS Ketenagakerjaan.
3. Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud

pada ayat (1) diberikan bukti kepesertaan program JKP oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 6

1. Pengusaha yang mendaftarkan Pekerja/Buruh dalam program JKP wajib menyerahkan formulir pendaftaran yang telah diisi secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama
2. (tiga puluh) hari sejak tanggal Pekerja/Buruh tersebut mulai bekerja.
3. Formulir pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. nomor induk kependudukan;
 - b. tanggal lahir Pekerja/Buruh; dan
 - c. nomor dan/ atau tanggal mulai dan berakhirnya perjanjian kerja.
4. BPJS Ketenagakerjaan wajib memberikan nomor kepesertaan paling lama 1 (satu) hari kerja sejak formulir pendaftaran diterima secara lengkap dan benar serta iuran pertama dibayar lunas kepada BPJS Ketenagakerjaan.
5. Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sertifikat kepesertaan program JKP oleh BPJS Ketenagakerjaan.

6. Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan bukti kepesertaan program JKP oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 7

Bukti kepesertaan program JKP bagi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) dan Pasal 6 ayat (5) terintegrasi dalam 1 (satu) kartu kepesertaan program jamman sosial pada BPJS Ketenagakerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 8

1. Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan lebih dari 1 (satu) Pengusaha wajib diikuti sertakan dalam program JKP masing-masing perusahaan.
2. Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah terdaftar sebagai Peserta, memilih salah satu perusahaan sebagai tempat pekerjaan yang didaftarkan dalam program JKP kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasa 9

Dalam hal terjadi perubahan nama perusahaan, alamat kantor, skala usaha, data Upah, data Pekerja/Buruh, dan perubahan data lainnya terkait kepesertaan program JKP, Pengusaha wajib menyampaikan perubahan tersebut kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak terjadi perubahan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 10

1. Pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6, serta perubahan data sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dilakukan secara daring atau luring.
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran diatur dengan Peraturan Menteri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB III
IURAN DAN TATA CARA PEMBAYARAN IURAN

Bagian Kesatu
Iuran

Pasal 11

1. Iuran program JKP wajib dibayarkan setiap bulan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar 0,46% (nol koma empat puluh enam persen) dari Upah sebulan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

3. Iuran sebesar 0,46% (nol koma empat puluh enam persen) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersumber dari iuran yang dibayarkan oleh Pemerintah Pusat dan sumber pendanaan JKP.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

4. Iuran yang dibayarkan oleh Pemerintah Pusat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sebesar 0,22% (nol koma dua puluh dua persen) dari Upah sebulan.

Penjelasan :

“Iuran yang dibayarkan oleh Pemerintah Pusat bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

5. Sumber pendanaan JKP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan rekomposisi dari iuran program JKK dan JKM, dengan ketentuan:
 - a. iuran JKK direkomposisi sebesar 0,14% (nol koma empat belas persen) dari Upah sebulan, sehingga iuran JKK untuk setiap kelompok tingkat risiko menjadi:
 - (1) tingkat risiko sangat rendah sebesar 0,10% (nol koma sepuluh persen) dari Upah sebulan;
 - (2) tingkat risiko rendah sebesar 0,40% (nol koma empat puluh persen) dari Upah sebulan;
 - (3) tingkat risiko sedang sebesar 0,75% (nol koma tujuh puluh lima persen) dari Upah sebulan;
 - (4) tingkat risiko tinggi sebesar 1,13% (satu koma tiga belas persen) dari Upah sebulan; dan
 - (5) tingkat risiko sangat tinggi sebesar 1,60% (satu koma enam puluh persen) dari Upah sebulan;
 - b. iuran JKM direkomposisi sebesar 0,10% (nol koma sepuluh persen) dari Upah sebulan, sehingga iuran JKM menjadi sebesar 0,20% (nol

koma dua puluh persen) dari Upah sebulan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

6. Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan Upah terakhir Pekerja/Buruh yang dilaporkan oleh Pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas atas Upah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

7. Batas atas Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (6) untuk pertama kali ditetapkan sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah).

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

8. Dalam hal Upah melebihi batas atas Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (7) maka Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan iuran sebesar batas atas Upah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 12

1. Besaran iuran dan batas atas Upah

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) dan ayat (7) dilakukan evaluasi secara berkala setiap 2 (dua) tahun dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi nasional dan perhitungan kecukupan kewajiban aktuarial.

2. Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan berkoordinasi dengan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan dan dewan jaminan sosial nasional.
3. Besaran iuran dan batas atas Upah dasar evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 13

1. Upah sebulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran iuran, terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap.
2. Dalam hal Upah di perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok

dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran iuran yaitu Upah tanpa tunjangan

3. Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan iuran yaitu Upah pokok.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Kedua Tata Cara Pembayaran Iuran

Pasal 14

Iuran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dibayarkan kepada BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan data kepesertaan dari BPJS Ketenagakerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 15

1. Data kepesertaan se bagaimana dimaksud dalam Pasal 14 terintegrasi dengan data kepesertaan BPJS Kesehatan.
2. Untuk integrasi data sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BPJS Kesehatan harus menyampaikan data kepesertaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) kepada BPJS Ketenagakerjaan.

3. Data kepesertaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan verifikasi dan validasi oleh BPJS Ketenagakerjaan.
4. Data yang telah diverifikasi dan divalidasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Menteri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 16

1. Dalam hal pelaksanaan rekomposisi iuran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (5) mengalami keterlambatan maka Pemerintah Pusat tidak membayar iuran.
2. Dalam hal pelaksanaan rekomposisi iuran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (5) telah dibayar tunggaknya, Pemerintah Pusat membayar iuran yang belum dibayarkan sesuai bulan pelunasan iuran yang tertunggak.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 17

1. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembayaran iuran yang dibayarkan oleh Pemerintah Pusat diatur dengan Peraturan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan.
2. (Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan rekomposisi ruran diatur dengan Peraturan Menteri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB IV MANFAAT JKP Bagian Kesatu Umum

Pasal 18

Manfaat JKP berupa:

- a. uang tunai;
- b. akses informasi pasar kerja; dan
- c. Pelatihan Kerja.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 19

1. Manfaat JKP diberikan kepada Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja baik untuk hubungan

kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun perjanjian kerja waktu tertentu.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Selain memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penerima manfaat JKP harus bersedia untuk bekerja kembali.

Penjelasan :

“Yang dimaksud “bersedia untuk bekerja kembali” yaitu bekerja sebagai pekerja penerima Upah atau berusaha mandiri atau wirausaha”

3. Manfaat JKP dapat diajukan setelah Peserta memiliki masa iur paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengakhiran hubungan kerja.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 20

1. Manfaat JKP bagi Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dikecualikan untuk alasan

Pemutusan Hubungan Kerja karena:

a. mengundurkan diri;

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

b. cacat total tetap;

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “cacat total tetap” adalah cacat yang mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan”

c. pensiun; atau

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

d. Meninggal dunia

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Manfaat JKP bagi Peserta yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu diberikan apabila Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu.

3. Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan:

a. bukti diterimanya Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

dan tanda terima laporan Pemutusan Hubungan Kerja dari dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota;

- b. perjanjian bersama yang telah didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial dan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama; atau
- c. petikan atau putusan pengadilan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Bagian Kedua
Manfaat Uang Tunai
Pasal 21

1. Manfaat uang tunai diberikan setiap bulan paling banyak 6 (enam) bulan Upah dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. sebesar 45 % (empat puluh lima persen) dari Upah untuk 3 (tiga) bulan pertama; dan
 - b. sebesar 25 % (dua puluh lima persen) dari Upah untuk 3 (tiga) bulan berikutnya.
2. Upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat uang tunai merupakan Upah terakhir Pekerja/Buruh yang dilaporkan Pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas atas Upah yang

ditetapkan.

3. Batas atas Upah untuk pertama kali ditetapkan sebesar Rp5.000.000,00 (limajuta rupiah).
4. Dalam hal Upah melebihi batas atas Upah maka Upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat uang tunai sebesar batas atas Upah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 22

1. Besaran batas atas Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3) dilakukan evaluasi setiap 2 (dua) tahun.
2. Evaluasi besaran batas atas Upah dilakukan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan berkoordinasi dengan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan dan dewan jaminan sosial nasional.
3. Besaran batas atas Upah hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 23

Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dan Upah Pekerja/Buruh yang dilaporkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) tidak sesuai dengan Upah yang sebenarnya sehingga terdapat kekurangan pembayaran manfaat uang tunai, Pengusaha wajib membayar kekurangan manfaat uang tunai kepada Pekerja/Buruh secara sekaligus.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 24

Pemberian manfaat uang tunai diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Ketiga

Manfaat Akses Informasi Pasar Kerja

Pasal 25

1. Manfaat akses informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b diberikan dalam bentuk layanan:
 - a. informasi pasar kerja; dan/ atau
 - b. bimbingan jabatan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

2. Layanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengantar kerja dan/ atau petugas

antarkerja melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “pengantar kerja” adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan antar kerja.

Yang dimaksud dengan “petugas antar kerja” adalah petugas yang memiliki kompetensi melakukan kegiatan antarkerja dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan antar kerja”

Pasal 26

Layanan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf a diberikan dalam bentuk penyediaan data lowongan pekerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 27

Layanan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf b diberikan dalam bentuk:

- a. asesmen diri atau penilaian diri;
dan/atau

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “asesmen diri atau penilaian diri” adalah gambaran

potensi diri Peserta yang didapatkan melalui asesmen secara daring atau luring”

b. konseling karir.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “konseling karir” adalah konsultasi yang diberikan kepada Peserta mengenai informasi dunia kerja meliputi spesifikasi jabatan dan Pelatihan Kerja yang dibutuhkan spesifikasi jabatan dan Pelatihan Kerja yang dibutuhkan oleh Peserta”

Pasal 28

Peserta yang telah mendapatkan manfaat akses informasi pasar kerja dan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan kompetensi harus melaporkan penempatannya melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak diterima bekerja.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 29

Manfaat akses informasi pasar kerja diselenggarakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Bagian Keempat Manfaat Pelatihan Kerja

Pasal 30

1. Manfaat Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf c diberikan berupa pelatihan berbasis kompetensi.
2. Manfaat Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui integrasi akses informasi pasar kerja dan sistem informasi BPJS Ketenagakerjaan dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan.
3. Manfaat Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan secara daring dan/atau luring.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 31

1. Pelatihan Kerja dilakukan melalui Lembaga Pelatihan Kerja milik pemerintah, swasta, atau perusahaan.

Penjelasan :

“Yang dimaksud dengan “Lembaga Pelatihan Kerja milik Pemerintah” adalah Lembaga Pelatihan Kerja milik Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah”

2. Lembaga Pelatihan Kerja

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan paling sedikit:

- a. memiliki pelatihan berbasis kompetensi kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dengan mempertimbangkan standar kompetensi kerja nasional, internasional, atau khusus;
- b. terdaftar dan terverifikasi di Sistem Informasi Ketenagakerjaan;
- c. terakreditasi dari lembaga akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja yang dibuktikan dengan sertifikat akreditasi; dan
- d. mendapat persetujuan Menteri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

3. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran, pemilihan jenis pelatihan, lembaga pelatihan, dan pemanfaatan pelatihan diatur dengan Peraturan Menteri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 32

1. Lembaga Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan lembaga sertifikasi profesi untuk menyelenggarakan sertifikasi

kompetensi melalui uji kompetensi.

2. Lembaga sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lembaga sertifikasi profesi yang telah memperoleh lisensi dari badan nasional sertifikasi profesi.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 33

1. Peserta yang telah menerima manfaat Pelatihan Kerja harus melaporkan pelatihan yang telah diselesaikan melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak selesainya pelatihan
2. Peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memanfaatkan kembali layanan akses informasi pasar kerja melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan untuk bekerja.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 34

1. Manfaat Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai

pembiayaan manfaat Pelatihan Kerja diatur dengan Peraturan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Bagian Kelima Pelaksanaan Pemberian Manfaat JKP

Pasal 35

Hak atas manfaat JKP diajukan paling banyak 3 (tiga) kali selama masa usia kerja dengan ketentuan:

- a. manfaat JKP pertama, diajukan oleh Peserta paling cepat setelah terpenuhinya masa iur dan kepesertaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3);
- b. manfaat JKP kedua, diajukan oleh Peserta paling sedikit setelah terpenuhinya masa iur selama 5 (lima) tahun sejak memperoleh manfaat JKP pertama; dan
- c. manfaat JKP ketiga, diajukan oleh Peserta paling sedikit setelah terpenuhinya masa iur selama 5 (lima) tahun sejak memperoleh manfaat JKP kedua.

Penjelasan :

“Yang dimaksud “masa usia kerja” adalah rentan waktu seseorang mulai bekerja sampai dengan batas usia menerima manfaat pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 36

Manfaat JKP bagi Peserta yang mempunyai hubungan kerja dengan lebih dari 1 (satu) Pengusaha diberikan jika Peserta mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.

Penjelasan :

“Manfaat JKP bagi peserta yang bekerja lebih dari 1 (satu) Pengusaha tetap diberikan paling banyak 3 (tiga) kali selama masa usia kerja”

Pasal 37

1. Dalam hal Pengusaha tidak mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program JKP dan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib memenuhi hak Pekerja/Buruh berupa:
 - a. manfaat uang tunai dengan perhitungan manfaat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) yang diberikan secara sekaligus; dan
 - b. manfaat Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30.

Penjelasan :

“ketentuan dalam pasal ini tidak

menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai Peserta dalam program JKP”

2. Kewajiban pemenuhan hak Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi Pengusaha pada usaha mikro.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 38

Hak atas manfaat JKP tidak dapat dipindahtangankan, digadaikan, atau disita sebagai pelaksanaan putusan pengadilan.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 39

1. Pengusaha yang menunggak iuran JKK dan JKM sebagai sumber pendanaan program JKP sampai dengan 3 (tiga) bulan berturut-turut dan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar manfaat uang tunai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) kepada Peserta.
2. Dalam hal BPJS Ketenagakerjaan telah membayar manfaat uang tunai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka Pengusaha wajib melunasi tunggakan iuran.
3. Pengusaha yang menunggak iuran JKK

dan JKM sebagai sumber pendanaan program JKP lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut dan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar terlebih dahulu manfaat uang tunai kepada Peserta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1).

4. Dalam hal Pengusaha telah melunasi seluruh tunggakan iuran dan denda yang menjadi kewajibannya, Pengusaha dapat meminta penggantian manfaat uang tunai yang telah dibayarkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), kepada BPJS Ketenagakerjaan.
5. Pengusaha mengajukan permintaan penggantian manfaat uang tunai kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama 3 (tiga) bulan sejak Pengusaha membayar hak Peserta.
6. BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar penggantian manfaat uang tunai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak surat permintaan dan dokumen pendukung diterima secara lengkap dan benar oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 40

Hak atas manfaat JKP sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 18 hilangjika Pekerja/Buruh:

- a. tidak mengajukan permohonan klaim manfaat JKP selama 3 (tiga) bulan sejak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;
- b. telah mendapatkan pekerjaan; atau
- c. meninggal dunia;

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 41

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian manfaat JKP diatur dengan Peraturan Menteri.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

BAB V SUMBER PENDANAAN

Pasal 42

1. Sumber pendanaan JKP berasal dari:
 - a. modal awal pemerintah;
 - b. rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan/atau

c. dana operasional BPJS
Ketenagakerjaan.

2. Modal awal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan dana awal yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara untuk pendanaan program JKP.
3. Dana awal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bukan merupakan kekayaan negara yang dipisahkan.
4. Dana awal dapat digunakan dalam hal iuran program yang diterima belum mencukupi untuk membayar manfaat program.
5. Ketentuan lebih lanjut mengenai dana awal diatur dengan Peraturan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 43

Dana operasional sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat (1) huruf c dapat digunakan untuk pendanaan program JKP dalam hal iuran program yang diterima dan dana awal belum mencukupi untuk membayar manfaat program JKP.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB VI
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 44

Pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/ atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB VII
PENYELESAIAN SENGKETA

Pasal 45

1. Sengketa dalam penyelenggaraan program JKP antara Peserta dengan BPJS Ketenagakerjaan dan/ atau antara Peserta dengan Pengusaha dapat diselesaikan secara musyawarah oleh para pihak yang bersengketa.
2. Sengketa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan sengketa di bidang keperdataan dan sengketa mengenai hak-hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dikuasai

sepenuhnya oleh pihak yang bersengketa dan sengketa yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dapat diadakan perdamaian.

3. Dalam hal penyelesaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak terlaksana maka penyelesaian dilakukan melalui mediasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Dalam hal mekanisme mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak dapat terlaksana maka penyelesaiannya dapat diajukan ke pengadilan negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB VIII SANKS! ADMINISTRATIF

Pasal 46

1. Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 2 ayat (1), Pasal 6 ayat (1), Pasal 8 ayat (1), Pasal 9, Pasal 23, Pasal 37 ayat (1), dan/atau Pasal 39 ayat (3) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis; dan
 - b. tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

2. Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap.
3. Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha.
4. Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan sanksi yang diberikan oleh unit pelayanan publik tertentu kepada Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 47

1. Menteri, menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1) kepada Pengusaha.
2. (2) Pengenaan sanksi administratif diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang berasal dari:
 - a. pengaduan; dan/atau
 - b. tindak lanjut hasil pengawasan ketenaga kerjaan.

3. Tindak lanjut hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dituangkan dalam nota pemeriksaan.
4. Dalam hal nota pemeriksaan tidak dilaksanakan oleh Pengusaha, Pengawas Ketenagakerjaan menyampaikan laporan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan beserta nota pemeriksaan kepada:
 - a. direktur jenderal yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, untuk Pengawas Ketenagakerjaan di kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan; atau
 - b. kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk Pengawas Ketenagakerjaan pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.
5. Direktur jenderal atau kepala dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menyampaikan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang mengenakan sanksi administratif.
6. (6) Menteri terkait, gubernur,

bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk memberitahukan pelaksanaan pengenaan sanksi administratif kepada Menteri.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 48

1. Untuk kepesertaan JKP, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan melakukan integrasi data kepesertaan
2. Integrasi data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lama dalam waktu 6 (enam) bulan sejak Peraturan Pemerintah ini berlaku.
3. Dalam masa integrasi data sebagaimana dimaksud pada ayat (2), BPJS Ketenagakerjaan dapat melakukan pendaftaran kepesertaan JKP tanpa memperhatikan kepesertaan JKN.
4. Dalam hal sesudah masa integrasi dan terdapat kepesertaan JKP yang tidak memenuhi persyaratan kepesertaan JKN maka iuran yang telah dibayarkan

Pemerintah Pusat diperhitungkan dalam pembayaran iuran JKP berikutnya.

Penjelasan :

“Cukup Jelas”

Pasal 49

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, ketentuan mengenai pengelolaan aset dana jaminan sosial kecelakaan kerja dan dana jaminan sosial kematian yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 256, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5486) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 179, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5724), diberlakukan untuk pengelolaan aset dana jaminan sosial kehilangan pekerjaan sampai dengan berlakunya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pengelolaan aset dana jaminan sosial kehilangan pekerjaan.

Penjelasan :
“Cukup Jelas”

Pasal 50

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku
pada tanggal diundangkan.
“Cukup Jelas”