



**SUBSTANSI POKOK**

**RANCANGAN  
PERATURAN PELAKSANAAN**

**UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020  
TENTANG CIPTA KERJA  
(KLASTER KETENAGAKERJAAN)**



## 4 RPP KLASTER KETENAGAKERJAAN



1. RPP tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (**Baru**)
2. RPP tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (**Baru**)
3. RPP tentang Pengupahan (**Revisi Sebagian PP 78/2015**)
4. RPP tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan/JKP (**Baru**)

*Catatan:*

*3 RPP sudah dibahas dengan Tim Tripartit;  
1 RPP (JKP) belum dibahas dalam Tim Tripartit. 2*

# PROGRES PENYUSUNAN RPP

1

Kemnaker telah menyampaikan surat kepada Menko Perekonomian untuk izin prakarsa ke Presiden & telah mendapat persetujuan dari Presiden.

---

2

Pembahasan internal Kemnaker dalam rangka penyusunan draft awal RPP.

---

3

Pembahasan dengan Tim Tripartit (serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah).

---

4

Pendalaman hasil pertemuan Tim Tripartit oleh Tim Pokja RPP Kemnaker.

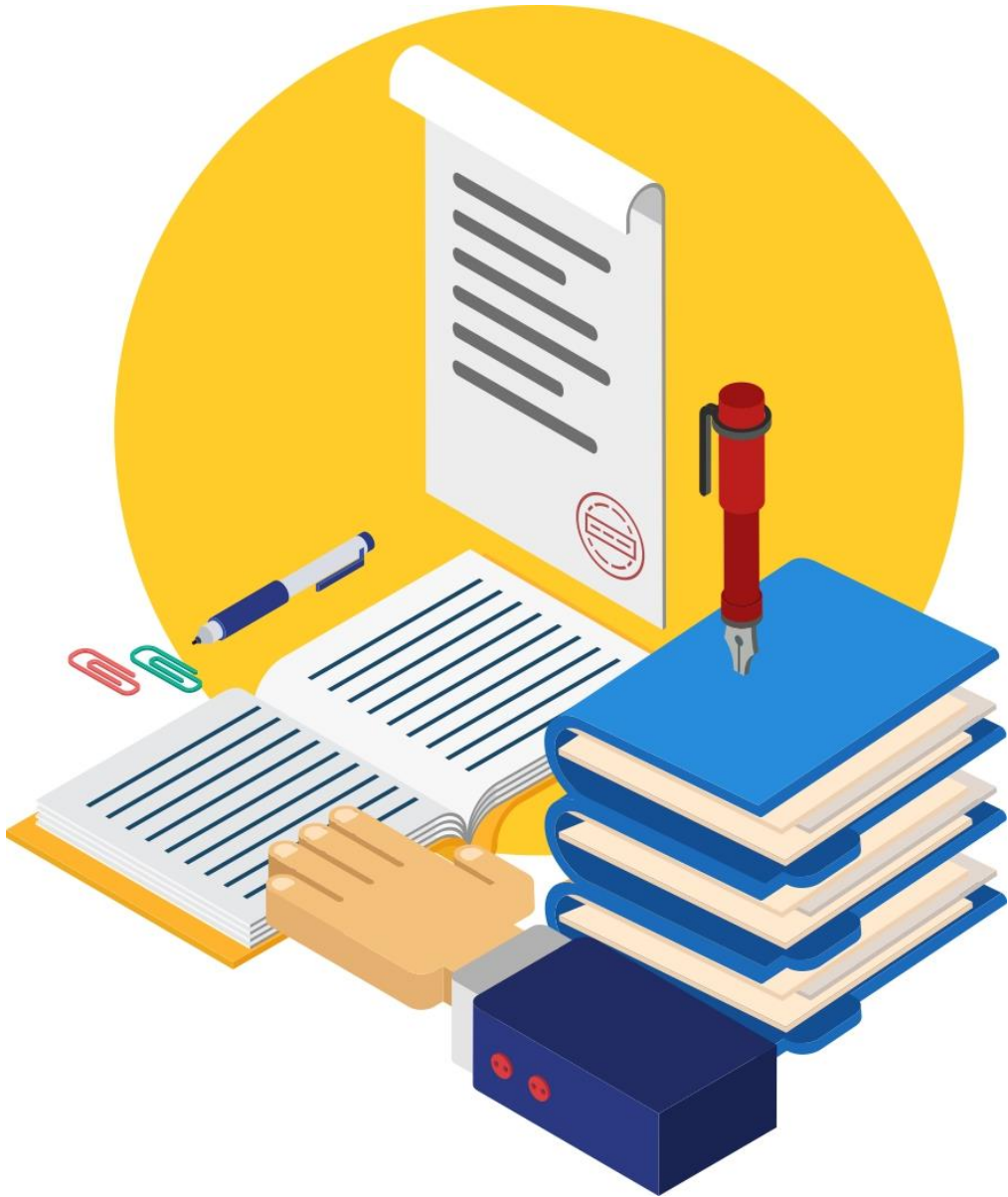
---

5

Melaksanakan komunikasi publik (Uji Sahih) dengan stakeholder (Dinas, Praktisi Hukum, Akademisi, Dewan Pengupahan, Kementerian/Lembaga, Organisasi Internasional).

---





## **RANCANGAN PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING**

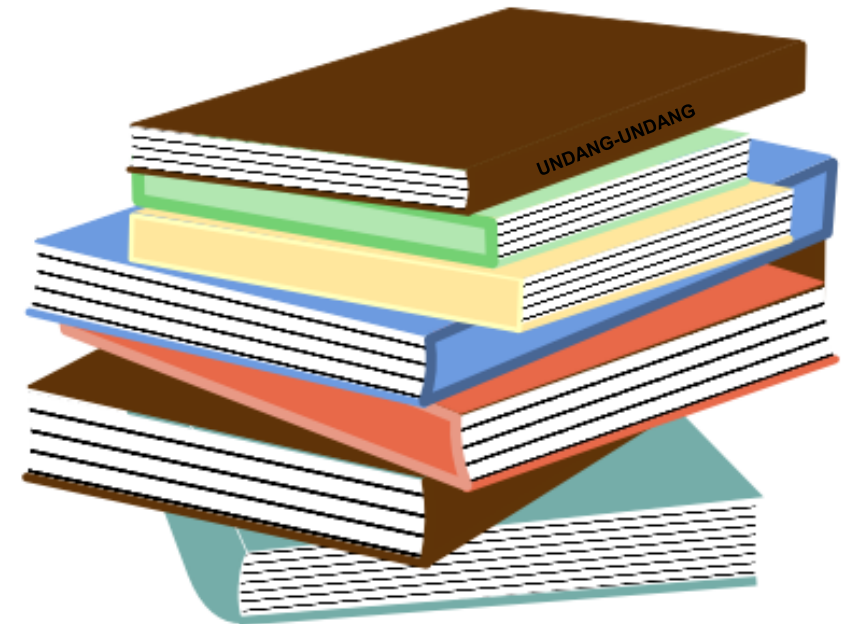
# 1

## SUBSTANSI POKOK DALAM UU CIPTA KERJA

- Prosedur Perizinan TKA melalui Pengesahan RPTKA.
- Pengecualian RPTKA
  - a. Direksi dan Komisaris (pemilik modal) dan Pemegang saham;
  - b. Diplomatik dan Konsuler;
  - c. TKA untuk darurat dan mendesak, startup, vokasi, kunjungan bisnis, dan penelitian.
- TKA dapat dipekerjakan oleh Pemberi Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- Kewajiban Pemberi Kerja (menunjuk tenaga kerja pendamping TKA, fasilitasi pendidikan dan pelatihan, memulangkan TKA yang telah berakhir masa kerja)
- Kewajiban pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA

## AMANAT UU CIPTA KERJA UNTUK DIATUR LEBIH LANJUT DENGAN PP

1. Jabatan tertentu dan waktu tertentu bagi TKA yang dipekerjakan di Indonesia.
2. Besaran dan penggunaan kompensasi untuk setiap TKA yang dipekerjakan.
3. Penggunaan TKA



# 1

## MUATAN RPP

### 1. PRINSIP PENGGUNAAN TKA

- a. Pemberi kerja TKA perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- b. TKA hanya dapat bekerja untuk jabatan dan waktu tertentu yang telah ditetapkan.
- c. TKA dilarang menduduki jabatan Personalia
- d. TKA dapat merangkap jabatan untuk sektor tertentu (sektor vokasi, sektor ekonomi digital, dan sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama).

### 2. PENGESAHAN RPTKA

- a. Tata cara permohonan RPTKA.
- b. Penilaian kelayakan.
- c. Input data calon TKA.
- d. Penerbitan Pengesahan RPTKA.
- e. Jenis dan Jangka waktu Pengesahan RPTKA.
  - 1) RPTKA umum (2 tahun dan dapat diperpanjang)
  - 2) RPTKA Sementara (6 bulan dan tidak diperpanjang)
  - 3) RPTKA nonDKPTKA (2 tahun dan dapat diperpanjang)
  - 4) RPTKA KEK (5 tahun dan dapat diperpanjang)
- g. Pengecualian RPTKA.
  - 1) Darurat, Kunjungan Bisnis, Penelitian,
  - 2) untuk kegiatan *star-up* dan vokasi (paling lama 3 bln).

### Catatan:

1. Pengesahan RPTKA berupa **by name by address**
2. Untuk mendapatkan Pengesahan RPTKA perlu adanya penilaian kelayakan (alasan penggunaan TKA, jabatan, jumlah lokasi kerja, dan jangka waktu)
3. Pemberi Kerja TKA telah siap menyampaikan data calon TKA yang akan dipekerjakan, penyampaian **data calon TKA** dapat dilakukan sekaligus pada saat pengajuan RPTKA
4. Pengesahan RPTKA nonDKPTKA untuk instansi pemerintah, badan internasional, dan perwakilan negara asing, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
5. Pengajuan RPTKA untuk instansi pemerintah, badan internasional, dan perwakilan negara asing dikecualikan untuk penilaian kelayakan RPTKA
6. Jangka waktu 5 tahun Pengesahan RPTKA di Kawasan Ekonomi Khusus menyesuaikan dengan UU KEK



# 1

### 3. DANA KOMPENSASI PENGGUNAAN TKA (DKPTKA)

- a. Dasar penarikan DKPTKA adalah **Pengesahan RPTKA**
- b. Pembayaran DKPTKA sesuai dengan jangka waktu Pengesahan RPTKA dibayar sekaligus di muka
- c. Pembebasan DKPTKA (lembaga sosial, lembaga keagamaan, lembaga/badan Internasional dll)
- d. Penerimaan DKPTKA
  - 1) **PNBP** untuk RPTKA baru, RPTKA perpanjangan yang bekerja di lokasi lebih dari 1 (satu) provinsi, dan RPTKA KEK;
  - 2) **penerimaan daerah provinsi (retribusi)** untuk pengesahan RPTKA perpanjangan yang bekerja di lokasi lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi; dan
  - 3) **penerimaan daerah kabupaten/kota (retribusi)** untuk pengesahan RPTKA perpanjangan yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota.



# 1

## 4. PENERBITAN VITAS DAN ITAS UNTUK BEKERJA (KEIMIGRASIAN)

- a. Permohonan dan penerbitan Vitas Kerja (berdasarkan Pengesahan RPTKA).
- b. Permohonan dan penerbitan Itas Kerja.  
Tata cara permohonan dan penerbitan Vitas Kerja dan Itas Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan keimigrasian.

## 5. KEWAJIBAN PEMBERI KERJA TKA

- a. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA
- b. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA.
- c. Pelatihan Bahasa Indonesia bagi TKA difasilitasi pemberi kerja.
- d. Memulangkan TKA setelah perjanjian kerja berakhir.
- e. Menjamin perlindungan TKA melalui jaminan sosial (TKA bekerja lebih dari 6 bln) dan asuransi (kurang dari 6 bln).



# 1

## 6. PELAPORAN

Pelaporan Pemberi Kerja TKA meliputi:

- a. Pelaksanaan penggunaan TKA;
- b. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- c. Pelaksanaan alih teknologi dan keahlian.

## 7. PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pengawasan TKA dan Pemberi Kerja dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan Pengawas Keimigrasian sesuai dengan kewenangannya

## 8. SANKSI ADMINISTRATIF

- a. Penghentian sementara (penundaan pelayanan);
- b. Denda administratif;** dan
- c. Pencabutan pengesahan RPTKA.



**RANCANGAN PERATURAN PEMERINTAH  
TENTANG  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU,  
ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU  
ISTIRAHAT, SERTA PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA**

***(BARU)***



## SUBSTANSI POKOK **PKWT** **DAN ALIH DAYA** DALAM UU CIPTA KERJA

1. PKWT dilaksanakan berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu.
2. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (ada 5 kategori PKWT) dan bersifat tidak tetap.
3. Pemberian uang kompensasi saat berakhirnya PKWT.
4. Pelindungan pekerja/buruh alih daya merupakan tanggung jawab perusahaan alih daya

## AMANAT UU CIPTA KERJA UNTUK DIATUR LEBIH LANJUT DENGAN PP

1. PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu.
2. Jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan PKWT.
3. Uang kompensasi PKWT.
4. Pelindungan pekerja/buruh alih daya dan perizinan berusaha.



## MUATAN RPP (MATERI PKWT DAN ALIH DAYA)

1. Terdapat pemisahan yang jelas antara pekerjaan-pekerjaan yang dikategorikan sebagai PKWT berdasarkan **jangka waktu** dan PKWT yang berdasarkan **selesainya pekerjaan tertentu**.

**1) PKWT berdasarkan jangka waktu** yaitu:

- a. Pekerjaan yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman (tergantung musim/cuaca/kondisi tertentu sebagai pekerjaan tambahan); atau
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

2) PKWT berdasarkan jangka waktu, dilaksanakan **paling lama 5 tahun**.

**3) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu** yaitu:

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

4) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, **dapat diperpanjang jangka waktunya** apabila PKWT tersebut menetapkan jangka waktu dan jangka waktu tersebut telah berakhir namun pekerjaan yang diperjanjikan belum selesai. Perpanjangan jangka waktu tersebut sampai dengan selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.

5) Selain jenis dan sifat pekerjaan pada nomor 1) dan 3) di atas, PKWT dapat dilaksanakan pada pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.



2. Pemberian uang kompensasi berakhirnya PKWT merupakan **wujud kesamaan hak atas perlindungan dalam hal hubungan kerja berakhir** antara pekerja PKWT dan pekerja PKWTT.

- 1) Uang kompensasi PKWT diberikan pada saat berakhirnya PKWT.
- 2) Uang kompensasi diberikan bagi pekerja/buruh yang **telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus**, dengan ketentuan:
  - a. PKWT 12 bulan secara terus menerus, sebesar 1 bulan upah.
  - b. PKWT 1 bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 bulan, dihitung secara proporsional yaitu dengan perhitungan masa kerja dibagi 12 dan dikali 1 bulan upah.
  - c. PKWT lebih dari 12 bulan, dihitung secara proporsional yaitu dengan perhitungan masa kerja dibagi 12 dan dikali 1 bulan upah.
- 3) Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan, maka perhitungan pembayaran uang kompensasi PKWT dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan.



- 4) Uang Kompensasi PKWT **dapat** diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang bekerja pada **usaha mikro dan kecil**.
- 5) Pemberian Uang Kompensasi PKWT **tidak berlaku bagi TKA** yang dipekerjakan oleh Pengusaha dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu.

### 3. Alih Daya

-  Pengaturan lebih lanjut mengenai alih daya dititikberatkan pada perlindungan pekerja dalam konteks hubungan kerja (bukan hubungan bisnis antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan alih daya).
-  Jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, tergantung pada kebutuhan sektor.



## SUBSTANSI POKOK **WKWI** DALAM UU CIPTA KERJA



1. Waktu kerja standar adalah 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu
2. Untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat diterapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari waktu kerja standar.
3. Waktu kerja lembur berubah menjadi maksimal 4 jam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu.
4. Pemberian istirahat panjang dalam perusahaan tertentu

## AMANAT UU CIPTA KERJA UNTUK DIATUR LEBIH LANJUT DENGAN PP

1. Waktu kerja pada sector usaha atau pekerjaan tertentu (baik yang melaksanakan waktu kerja kurang atau lebih dari waktu kerja 7 jam 1 hari atau 8 jam 1 hari)
2. Waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.
3. Perusahaan tertentu yang menerapkan istirahat panjang.

## MUATAN RPP (MATERI WKWI)



1. Penerapan waktu kerja kurang atau lebih dari waktu kerja standar pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu harus memenuhi kriteria yang memperhatikan perlindungan pekerja baik dari sisi upah dan kesejahteraannya maupun dari sisi perlindungan K3.
2. Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja **kurang** dari waktu kerja standar, harus memenuhi kriteria sebagai berikut:
  - a. Penyelesaian pekerjaannya kurang dari 7 jam 1 hari;
  - b. Waktu kerja fleksibel;
  - c. Pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.
3. Penerapan waktu kerja lembur pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu tidak dapat diterapkan bagi perusahaan yang memberlakukan waktu kerja kurang dari waktu kerja standar.



4. Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja **lebih** dari waktu kerja standar, dapat memilih dan menetapkan periode kerja dan waktu kerja. Pengaturan periode kerja dan waktu kerja tersebut masih menggunakan ketentuan yang terdapat dalam 5 Permenaker sebelumnya.

5. Dalam hal terdapat kebutuhan waktu kerja dan waktu istirahat yang belum diatur dalam RPP, Pemerintah dapat menetapkan WKWI bagi sektor tertentu atau pekerjaan tertentu tersebut.

6. Pemberian upah kerja lembur dikecualikan bagi pekerja/buruh yang termasuk golongan jabatan tertentu, yaitu yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, pengendali jalannya perusahaan dengan waktu kerja tidak dapat dibatasi dan mendapatkan upah lebih tinggi. Pengaturan golongan jabatan tertentu tersebut diatur dalam PK, PP, atau PKB.

## SUBSTANSI POKOK **PHK** DALAM UU CIPTA KERJA

1. PHK sebagai upaya terakhir apabila hubungan kerja tidak lagi dapat dipertahankan.
2. Mekanisme PHK didahului dengan pemberitahuan mengenai maksud dan alasan PHK dan apabila PHK tidak dapat diterima oleh salah satu pihak, maka ditempuh mekanisme perselisihan PHK sesuai UU 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Penyesuaian besaran kompensasi PHK.

## AMANAT UU CIPTA KERJA UNTUK DIATUR LEBIH LANJUT DENGAN PP

1. Tata cara PHK.
2. Pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.



## MUATAN RPP (MATERI PHK)

1. Besaran kompensasi PHK bervariasi tergantung dari alasan PHK yang bersangkutan dan masa kerja pekerja.
2. Perubahan besaran kompensasi PHK dititikberatkan pada perubahan besaran uang pesangon.
3. Untuk alasan PHK tertentu, terdapat besaran kompensasi PHK lebih tinggi (pensiun, cacat total tetap akibat kecelakaan kerja, sakit berkepanjangan, meninggal dunia).
4. Untuk alasan PHK tertentu, dimungkinkan tidak mendapatkan kompensasi PHK berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi mendapatkan uang pisah.



## BESARAN KOMPENSASI PHK (Berdasarkan Pasal 156 UU 11/2020)

Masa Kerja (tahun)	Besar Pesangon
$MK < 1$	1 bulan upah
$1 \leq MK < 2$	2 bulan upah
$2 \leq MK < 3$	3 bulan upah
$3 \leq MK < 4$	4 bulan upah
$4 \leq MK < 5$	5 bulan upah
$5 \leq MK < 6$	6 bulan upah
$6 \leq MK < 7$	7 bulan upah
$7 \leq MK < 8$	8 bulan upah
$MK \geq 8$	9 bulan upah

Masa Kerja (tahun)	Besar UPMK
$3 \leq MK < 6$	2 bulan upah
$6 \leq MK < 9$	3 bulan upah
$9 \leq MK < 12$	4 bulan upah
$12 \leq MK < 15$	5 bulan upah
$15 \leq MK < 18$	6 bulan upah
$18 \leq MK < 21$	7 bulan upah
$21 \leq MK < 24$	8 bulan upah
$MK \geq 24$	10 bulan upah

### Uang Penggantian Hak meliputi:

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja buruh dan keluarganya ketempat pekerja buruh diterima bekerja; dan
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama.

## ALASAN PHK DAN BESARAN KOMPENSASI PHK

NO	ALASAN PHK	UP	UPMK	UPH	Uang Pisah
1	Penggabungan, peleburan dan pemisahan perusahaan	1	1	✓	-
2	Pengambilalihan perusahaan	1	1	✓	-
3	Pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat-syarat kerja dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja	½	1	✓	-
4	Efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian	½	1	✓	-
5	Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian	1	1	✓	-
6	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	½	1	✓	-
7	Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian	1	1	✓	-
8	Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure)	½	1	✓	-
9	Keadaan memaksa (force majeure) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup	¾	1	✓	-

NO	ALASAN PHK	UP	UPMK	UPH	Uang Pisah
10	Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian	½	1	✓	-
11	Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena perusahaan mengalami kerugian	1	1	✓	-
12	Perusahaan pailit	½	1	✓	-
13	Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 154A ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja	1	1	✓	-
14	Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 154A ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh	-	-	✓	✓
15	Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 154 ayat (1) huruf i Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja	-	-	✓	✓
16	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	-	-	✓	✓
17	Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama	½	1	✓	-

NO	ALASAN PHK	UP	UPMK	UPH	Uang Pisah
18	Pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama	-	-	✓	✓
19	Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana yang berkaitan dengan kerugian perusahaan	-	-	✓	-
20	Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana yang tidak berkaitan dengan kerugian perusahaan	-	1	✓	-
21	Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan	-	1	✓	-
22	Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan	2	1	✓	-
23	Pekerja/buruh dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengusaha karena pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan	2	1	✓	-
24	Pekerja/buruh memasuki usia pensiun	2	1	✓	-
25	Pekerja/buruh meninggal dunia	2	1	✓	-

### ✓ **Korelasi Program Dana Pensiun dengan PHK**

- Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun sesuai peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, **iuran yang dibayar oleh Pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban** Pengusaha atas UP dan UPMK serta uang pisah.
- Jika perhitungan manfaat dari program pensiun tersebut **lebih kecil** daripada Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja serta uang pisah maka **selisihnya dibayar oleh Pengusaha**.
- Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

### ✓ **PHK pada Usaha Mikro dan Kecil**

- Pengusaha pada usaha mikro dan kecil wajib membayar UP, UPMK, UPH dan/atau uang pisah bagi Pekerja/Buruh yang mengalami PHK **paling sedikit 50% dari besaran hak akibat PHK**, yang diatur dalam RPP.

3

## RANCANGAN PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PENGUPAHAN

*(REVISI SEBAGIAN PP 78/2015)*



## SUBSTANSI POKOK DALAM UU CIPTA KERJA

1. Kebijakan Pengupahan ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
2. Upah Minimum Provinsi (UMP) **WAJIB ditetapkan** oleh Gubernur,
3. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) **DAPAT ditetapkan** oleh Gubernur. Penetapan UMK dengan menggunakan syarat tertentu yaitu pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi daerah serta harus lebih tinggi dari UMP.
4. UMP dan UMK ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
5. Kenaikan Upah Minimum dihitung dengan menggunakan **formula perhitungan upah minimum** yang memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
6. Bagi usaha mikro dan kecil berlaku upah **berdasarkan kesepakatan** antara pengusaha dan pekerja di perusahaan, sekurang kurangnya **sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat**.
7. Pengusaha **WAJIB** menyusun struktur dan skala upah.

## AMANAT UU CIPTA KERJA UNTUK DIATUR LEBIH LANJUT DENGAN PP

1. Kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.
2. Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil.
3. Tata cara penetapan UMP dan UMK serta syarat tertentu UMK.
4. Upah bagi usaha mikro dan kecil.
5. Struktur dan skala upah.
6. Tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan.



## MUATAN RPP

1. Kebijakan Pengupahan ditetapkan oleh **Pemerintah Pusat** sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekeja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, 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.

2. Upah ditetapkan berdasarkan **satuan waktu dan/atau satuan hasil** dengan ketentuan:

- a. Upah berdasarkan **satuan waktu** ditetapkan secara **per jam, harian, atau bulanan**. Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu dilakukan dengan **berpedoman pada struktur dan skala Upah**.
- b. Upah berdasarkan **satuan hasil** ditetapkan **sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati**. Penetapan besarnya upah berdasarkan satuan hasil dilakukan oleh Pengusaha **berdasarkan hasil kesepakatan** antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.



- ❖ Perhitungan **upah per jam terendah** menggunakan formula penghitungan sebagai berikut:

$$\text{Upah per jam terendah} = \frac{\text{UM atau Upah Terendah Bagi Usaha Mikro \& Kecil}}{126}$$

Penjelasan:

- *UM = Upah Minimum*
- *Angka 126 merupakan angka pembagi yang diperoleh dari hasil perkalian 52 minggu dikalikan 29 jam dibagi 12 bulan.*
- *29 jam merupakan median jam kerja tertinggi di Indonesia berdasarkan data Sakernas.*
- *Penetapan upah secara per jam tidak menghilangkan kewajiban untuk membayar iuran jaminan sosial yang menjadi tanggung jawab pengusaha yang dihitung secara proporsional.*



- ❖ Perhitungan **upah sehari** sebagai berikut:
  - a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25; atau
  - b. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21.

### 3. Penetapan Upah Minimum (UM)

- ❖ UM yang ditetapkan oleh Gubernur, dapat terdiri atas:
  - a. **UM pertama kali**, bagi daerah yang belum pernah menetapkan UM, dan/atau;
  - b. **UM hasil penyesuaian**, bagi daerah yang telah menetapkan UM.
- ❖ **UM pertama kali**, ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan pada wilayah yang bersangkutan. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan meliputi rata-rata 3 tahun terakhir dari:
  - a. paritas daya beli;
  - b. tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
  - c. median upah.
- ❖ **UM hasil penyesuaian**, dihitung berdasarkan variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi pada wilayah yang bersangkutan.
- ❖ Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan median upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.



## Upah Minimum Pertama kali

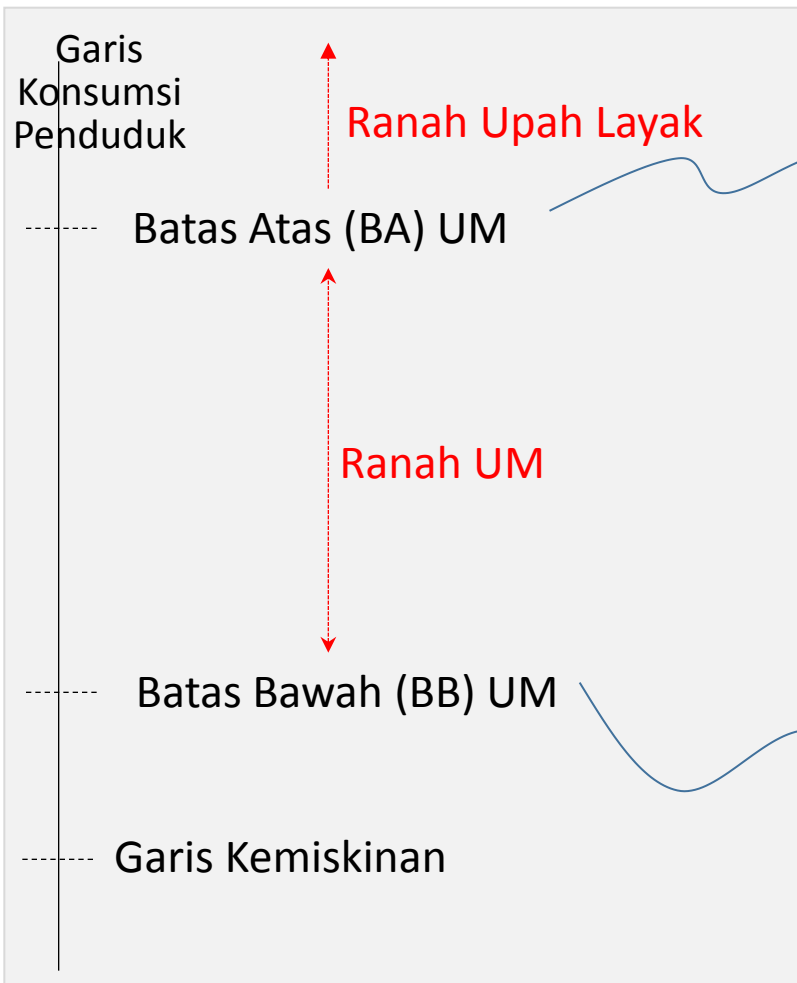
- ❖ Penetapan Upah Minimum pertama kali dapat dilakukan terhadap:
  - a. Wilayah yang belum pernah menetapkan Upah Minimum;
  - b. Wilayah hasil pemekaran.
- ❖ Wilayah yang belum pernah menetapkan Upah Minimum, nilai UM-nya dihitung menggunakan formula penetapan UM.
- ❖ Wilayah hasil pemekaran yang wilayah induknya telah menetapkan UM, maka UM terhadap wilayah hasil pemekaran untuk pertama kali ditetapkan sebesar UM wilayah induk.



## Upah Minimum Hasil Penyesuaian\*

- ❖ Bagi wilayah yang telah menetapkan Upah Minimum dilakukan penyesuaian upah minimum.
- ❖ Penyesuaian nilai upah minimum ditetapkan pada kisaran **nilai tertentu diantara batas tertinggi dan batas terendah** Upah Minimum pada wilayah yang bersangkutan.
- ❖ **Batas tertinggi** Upah Minimum merupakan acuan nilai Upah minimum tertinggi yang dapat ditetapkan.
- ❖ **Batas terendah** Upah Minimum merupakan acuan nilai Upah minimum terendah yang dapat ditetapkan.

## \* ILUSTRASI PENGGUNAAN FORMULA PENYESUAIAN UM



$$BA = \frac{\text{Rata}^2 \text{ Konsumsi Penduduk per Kapita per bulan} \times \text{Rata}^2 \text{ Banyaknya Anggota Rumah Tangga}}{\text{Rata}^2 \text{ Banyaknya Anggota Rumah Tangga Yang Bekerja}}$$

$$BB = 50\% \times BA$$

- Jika existing UM masih berada di ranah UM maka masih bisa dilakukan penyesuaian dg **Formula Penyesuaian UM**
- Jika existing UM sudah berada di ranah upah layak maka sesuai dg pasal 90A UU Cipta Kerja diserahkan ke **mekanisme bipartit di perusahaan**

Pasal 90A  
Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.



❖ Batas tertinggi UM dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Batas Tertinggi UM}(t) = \frac{\text{Rata2 Konsumsi perkapita}(t) \times \text{Rata2 Banyaknya ART}(t)}{\text{Rata2 Banyaknya ART Bekerja}(t)}$$

Penjelasan:

- *Batas Tertinggi UM(t) = Acuan batas tertinggi bagi upah minimum yang akan ditetapkan.*
- *Rata2 Konsumsi perkapita(t) = Rata-rata konsumsi perkapita perbulan yang dihitung dari survei sosial ekonomi nasional bulan Maret setiap Tahunnya.*
- *Rata2 Banyaknya ART(t) = Rata-rata banyaknya Anggota Rumah Tangga yang dihitung dari survei sosial ekonomi nasional bulan Maret setiap Tahunnya.*
- *Rata2 Banyaknya ART Bekerja(t) = Rata-rata banyaknya orang yang berkerja per-rumah tangga dihitung dari survei sosial ekonomi nasional bulan Maret setiap Tahunnya.*



❖ Batas terendah UM dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Batas Terendah UM}(t) = \text{Batas Tertinggi UM}(t) \times 50\%$$

Penjelasan:

- Batas Terendah UM(t) = Acuan batas terendah bagi upah minimum yang akan ditetapkan.*  
*Batas Tertinggi UM(t) = Acuan batas tertinggi bagi upah minimum yang akan ditetapkan.*



- ❖ Nilai tertentu diantara batas tertinggi dan batas terendah (= UM yang akan ditetapkan) dihitung berdasarkan formula penyesuaian UM sebagai berikut:

$$UM(t+1) = UM(t) + \left\{ \frac{\text{Max (PE}(t), \text{inflasi}(t)) \times BT(t) - UM(t)}{BT(t) - BB(t)} \times UM(t) \right\}$$

*UM(t+1) = Upah Minimum yang akan ditetapkan.*

*UM(t) = Upah Minimum tahun berjalan.*

*Max = Fungsi maksimum dari pertumbuhan ekonomi dan inflasi.*

*PE(t) = Pertumbuhan Ekonomi Provinsi yang dihitung dari pertumbuhan ekonomi yang mencangkup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan (dalam persen).*

*Inflasi(t) = Inflasi Provinsi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan (dalam persen).*

*BT(t) = Acuan batas tertinggi bagi upah minimum yang akan ditetapkan.*

*BB(t) = Acuan batas terendah bagi upah minimum yang akan ditetapkan.*



- ❖ Dalam hal Upah Minimum tahun berjalan lebih tinggi dari Batas tertinggi Upah Minimum, maka Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum tahun berikutnya sama dengan nilai Upah Minimum tahun berjalan ( $UM(t+1) = UM(t)$ )

- ❖ Syarat tertentu dalam penetapan UM Kabupaten/Kota, yaitu:
    - a. rata-rata pertumbuhan ekonomi selama 3 (tiga) tahun terakhir di wilayah tersebut lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi; atau
    - b. selama 3 (tiga) tahun terakhir nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi di kabupaten/kota tersebut, selalu positif dan lebih tinggi dari nilai provinsinya.
  
  - ❖ UM Kabupaten/Kota ditetapkan setelah penetapan UM Provinsi.
  
  - ❖ UM kabupaten/kota ditetapkan harus lebih besar dari Upah minimum provinsi.
- ❖ Penetapan UM bagi Kabupaten/Kota yang belum pernah menetapkan UM menggunakan **formula** dengan tahapan perhitungan sebagai berikut:
    - a. menghitung nilai relatif UMK terhadap UMP berdasarkan **rasio Paritas Daya Beli**;
    - b. menghitung nilai relatif UMK terhadap UMP berdasarkan **rasio Penyerapan Tenaga Kerja**; dan
    - c. menghitung nilai relatif UMK terhadap UMP berdasarkan **rasio Median Upah**.
  
  - ❖ Dalam hal hasil perhitungan Upah Minimum Kabupaten/Kota menggunakan **formula** tersebut di atas, lebih rendah dari nilai UMP, maka bupati/walikota tidak dapat merekomendasikan kepada Gubernur.



# ILUSTRASI PENGGUNAAN FORMULA PENETAPAN UMK PERTAMA KALI

PPP merupakan variabel ekonomi

$$UMK_{F1} = \frac{PPP \text{ Kab/Kota}_{(Avg\ 3\ thn\ terakhir)}}{PPP \text{ Min}_{(Avg\ 3\ thn\ terakhir)}} \times UMP_t$$

Variabel ketenagakerjaan berkaitan dengan kesempatan kerja

$$UMK_{F2} = \frac{(1 - TPT \text{ Kab/Kota}_{(t)})}{(1 - TPT \text{ Prov}_{(t)})} \times UMP_t$$

Variabel ketenagakerjaan berkaitan dengan kemampuan perusahaan

$$UMK_{F3} = \frac{\text{Median Upah Kab/Kota}_{(t)}}{\text{Median Upah}_{(t)}} \times UMP_t$$

$$UMK_{(t)} = \frac{(UMK_{(F1)} + UMK_{(F2)} + UMK_{(F3)})}{3}$$



## 4. Upah bagi Usaha Mikro dan Kecil

- ❖ Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh pada usaha yang bersangkutan.
- ❖ Kesepakatan upah tersebut sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat pada tingkat provinsi, yaitu berkisar antara 50% sampai dengan 80%.
- ❖ Penetapan persentase harus menghasilkan nilai upah sekurang-kurangnya sebesar 25% di atas garis kemiskinan.
- ❖ Gubernur dalam menetapkan persentase tertentu tersebut, memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan kemampuan Usaha Mikro dan Kecil dalam membayar upah.

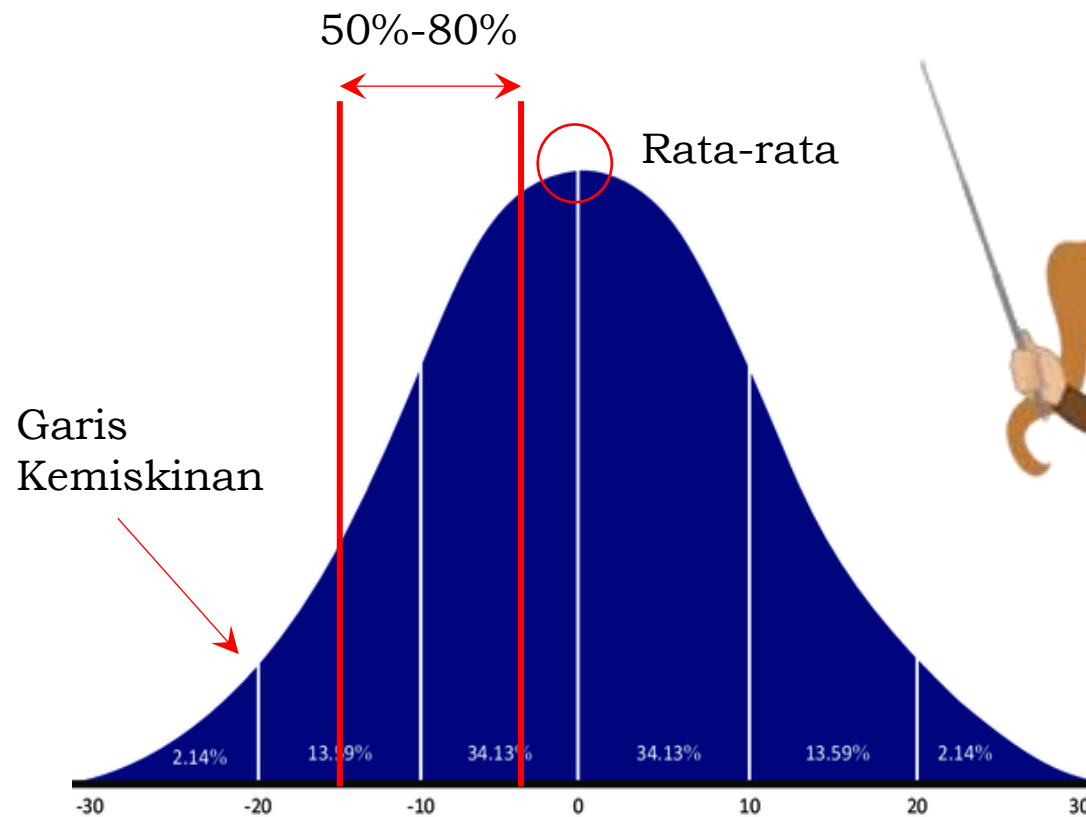


# ILUSTRASI PENERAPAN UPAH PADA USAHA MIKRO DAN KECIL

Upah Terendah Usaha Mikro Kecil<sub>(t+1)</sub> = 50% - 80% Rata2 Konsumsi Perkapita<sub>(t)</sub>

## Catatan:

1. 50% - 80% merupakan kisaran nilai terendah namun layak bagi seorang untuk dapat bekerja.
2. Rata-rata konsumsi juga telah memperhatikan taraf hidup umum penduduk pada suatu wilayah.
3. Penggunaan nilai ini dimaksudkan untuk mendorong seseorang agar dapat keluar dari lingkaran kemiskinan karena nilainya lebih tinggi dari Garis Kemiskinan.



# RANCANGAN PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN

*(BARU)*



## SUBSTANSI POKOK DALAM UU CIPTA KERJA

1. Penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.
2. Iuran JKP dibayar oleh Pemerintah Pusat.
3. Manfaat JKP berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan.

## AMANAT UU CIPTA KERJA UNTUK DIATUR LEBIH LANJUT DENGAN PP

1. Tata cara penyelenggaraan JKP.
2. Manfaat JKP dan masa kepesertaan tertentu.
3. Pendanaan JKP.



# MUATAN RPP

## UU CK

### PASAL 46A

1. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan.
2. JKP diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat

### PASAL 46B

Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.

## RPP

- Peserta JKP adalah Peserta BPJS Ketenagakerjaan yang telah mengikuti program sesuai penahapan Kepesertaan dalam Peraturan Presiden Nomor 109 tahun 2013. dan memenuhi persyaratan peserta sebagai berikut:
  - a. Peserta program JKP wajib juga menjadi peserta JKN.
  - b. Peserta sekurang-kurangnya mengikuti program JKK, JKM dan JHT
  - c. Pekerja dengan status hubungan kerja PKWT dikecualikan sebagai peserta JKP dengan alasan tidak insurable.
- BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan manfaat uang tunai.
- Pemerintah Pusat menyelenggarakan manfaat akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja melalui Sisnaker.
- Prinsip asuransi lebih mengutamakan kegotong royongan baik dalam pembayaran iuran maupun manfaat.

## UU CK

### PASAL 46C

1. Peserta JKP adalah setiap orang yang telah membayar iuran.
2. Iuran peserta jaminan kehilangan pekerjaan dibayar oleh Pemerintah Pusat

### PASAL 46E

Sumber pendanaan JKP berasal dari :

- a. Modal awal pemerintah
- b. Rekomposisi iuran program jamsos dan/atau
- c. Dana Operasional BPJS Ketenagakerjaan

## RPP

- Besaran iuran JKP sebesar 0,42% dari upah dimungkinkan berasal dari:
  - 1) 0,14% beban pemberi kerja (rekomposisi iuran program JKK);
  - 2) 0,14 sd 0,28 % beban Pemerintah Pusat.
- Batas paling tinggi upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan iuran JKP untuk pertama kali sebesar 9 juta rupiah (sesuai batas paling tinggi upah untuk iuran Jaminan Pensiun) dan akan disesuaikan setiap 3 tahun oleh Menteri Ketenagakerjaan.

*Perhitungan biaya operasional (iuran, manfaat dan operasional program) dihitung dengan asumsi semua pelayanan program JKP dapat berjalan dengan sistem yang telah terintegrasi secara baik dalam Sisnaker (terintegrasi dengan pajak, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan dan Kependudukan).*



## UU CK

### PASAL 46D

1. Manfaat JKP berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.
2. Jaminan kehilangan pekerjaan diberikan paling banyak 6 (enam) bulan upah.



## RPP

Skema manfaat:

- a. Uang tunai,
  - 1) Dasar perhitungan manfaat adalah rata-rata upah yang dilaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan dalam 3 (tiga) bulan terakhir.
  - 2) Batas minimal manfaat sebesar Rp.600.000 (enam ratus ribu rupiah) untuk setiap bulan, dan batas maksimal ditetapkan berdasarkan batas paling tinggi upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran iuran (sesuai dengan program JP).
- b. Akses informasi pasar kerja melalui Sisnaker
- c. Pelatihan kerja

## UU CK

## RPP

Peserta yang berhak atas manfaat JKP adalah:

- a. Pekerja/buruh yang mengalami PHK sesuai dengan Pasal 154A UU Nomor 11 tahun 2020, kecuali:
  - 1) Mengundurkan diri;
  - 2) Mengalami cacat total tetap yang diakibatkan oleh PAK;
  - 3) Memasuki usia pensiun; dan
  - 4) Meninggal dunia.
- b. Peserta yang memenuhi minimal masa iur 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan kepesertaan dan membayar iuran terakhir 6 (enam) bulan berturut-turut.



# MEKANISME PEMBAYARAN IURAN

1. Pendanaan dari rekomposisi iuran program JKK, pembayaran iuran dilakukan sesuai mekanisme program JKK.
2. Pendanaan dari Dana Operasional diatur melalui revisi PP No. 99/2013 terkait dengan persentase Dana Operasional dan investasi aset program JKP.
3. Pendanaan dari Pemerintah Pusat dilakukan melalui BA BUN atau DIPA Kementerian Ketenagakerjaan.



# PENUTUP

**4 (empat) RPP bidang ketenagakerjaan masih memerlukan waktu untuk bisa *di-upload* dalam portal UU CK karena masih perlu dilakukan Uji Sahih.**

**Portal resmi UU Cipta Kerja:**

**<https://uu-ciptakerja.go.id/category/draft-rpp/>**





**TERIMA KASIH**