



# Resume Peraturan Pemerintah Pelaksana UU Cipta Kerja - Kluster Ketenagakerjaan

# OUTLINE

**I**

**PP tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja**

**II**

**PP tentang Pengupahan**

**III**

**PP tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan**

**IV**

**PP tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing**

I

PP tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja

II

PP tentang Pengupahan

III

PP tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

IV

PP tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing



**1a.**

**Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

# Jenis & Dasar PKWT

1

## Berdasarkan Jangka Waktu

- pekerjaan yang diperkirakan **penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama**;
- pekerjaan yang bersifat **musiman** (musim atau cuaca tertentu) atau **kondisi tertentu** (pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu); dan
- pekerjaan yang berhubungan dengan **produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan**.



Jangka waktu **paling lama 5 tahun**, dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan dengan jangka waktu **keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun**.

2

## Berdasarkan Selesaiannya Suatu Pekerjaan Tertentu

- pekerjaan yang sekali selesai; atau
- pekerjaan yang sementara sifatnya.



Jangka waktu didasarkan atas **kesepakatan para pihak** dan **dapat diperpanjang** sampai batas waktu tertentu **hingga selesaiannya pekerjaan**.



(Pasal 5-9 PP 35/2021)

# Jenis & Dasar PKWT

3

## Berdasarkan Pekerjaan Tertentu Lainnya

**Pekerjaan tertentu lainnya** yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja berdasarkan kehadiran. PKWT jenis ini **dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian.**



Untuk perjanjian kerja harian, dilakukan dengan ketentuan bekerja **kurang dari 21 hari dalam 1 bulan.** Apabila mencapai 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut, maka hubungan kerjanya demi hukum berubah menjadi PKWTT.



- **Perjanjian kerja harian dapat dibuat secara kolektif** dengan sekurang-kurangnya memuat:
  - a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
  - b. nama/alamat pekerja;
  - c. jenis pekerjaan yang dilakukan;
  - d. besarnya Upah.
- Pengusaha wajib memenuhi hak-hak Pekerja termasuk **hak atas program jaminan sosial.**

(Pasal 10-11 PP 35/2021)

# Ketentuan Umum PKWT



## PKWT paling sedikit memuat:

- a. nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besaran upah dan cara pembayaran;
- f. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam PP/PKB;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam PKWT.

(Pasal 54 UUK & Pasal 13 PP 35/2021)

Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dibuat **secara tertulis** serta harus menggunakan **bahasa Indonesia** dan **huruf latin**.  
(Pasal 57 Ayat 1 UUK)

## Larangan Dalam PKWT

- PKWT **tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja**. (Pasal 58 UUK & Pasal 12 PP 35/2021)
- PKWT **tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap**. (Pasal 4 Ayat 2 PP 35/2021)

## Pencatatan PKWT

- PKWT **harus dicatatkan secara daring** pada Kementerian Ketenagakerjaan paling lambat **3 hari setelah PKWT ditandatangani**.
- **Selama sistem pencatatan daring belum tersedia**, pencatatan melalui Disnaker Kab/Kota, 7 hari setelah PKWT ditandatangani. (Pasal 14 PP 35/2021)

# Uang Kompensasi Berakhirnya PKWT

- Pengusaha **wajib memberikan Uang Kompensasi** kepada Pekerja PKWT yang PKWT-nya berakhir karena jangka waktunya atau selesainya pekerjaan yang telah ditentukan dengan **masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus**. (Pasal 61A UUK & Pasal 15 PP 35/2021)
- **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. (Pasal 15 Ayat 3 PP 35/2021)

**Besaran Uang Kompensasi** diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:  
(Pasal 16 PP 35/2021)

a. PKWT selama **12 bulan secara terus menerus**, diberikan sebesar 1 bulan Upah;

b. PKWT selama **1 bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 bulan** atau **lebih dari 12 bulan**, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ bulan upah}$$

c. **Komponen Upah** dalam **perhitungan Uang Kompensasi**:

- Upah tanpa tunjangan/ Upah Pokok; atau
- Upah pokok dan tunjangan tetap.



# Pengecualian Uang Kompensasi Berakhirnya PKWT



➤ Uang Kompensasi **tidak diberikan** dalam hal masa kerja PKWT kurang dari 1 bulan, atau PKWT-nya berakhir karena: (1-3: Pasal 61A UUK)

1. **Meninggal dunia;**
2. Adanya **putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga PPHI** yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
3. Adanya **keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, PP/PKB** yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja; atau
4. Pekerja merupakan **TKA** (Pasal 15 Ayat 5 PP 35/2021);

➤ Uang Kompensasi untuk **pekerja pada usaha mikro dan kecil** diberikan **sesuai kesepakatan**. (Pasal 16 Ayat 6 PP 35/2021)

## Uang Kompensasi Pengakhiran PKWT Sepihak

Dalam hal **salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu** yang ditetapkan dalam PKWT (**PHK Sepihak**), **Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi** yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh. (Pasal 17 PP 35/2021)

# Ketentuan Transisi PKWT Sebelum UUCK



Pada saat PP 35/2021 mulai berlaku (02 Feb 2021):

1. PKWT yang telah ada dan jangka waktunya belum berakhir masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya PKWT.
2. Uang kompensasi untuk PKWT yang **jangka waktunya belum berakhir** diberikan dengan ketentuan besaran uang kompensasinya **dihitung berdasarkan masa kerja Pekerja yang perhitungannya dimulai sejak tanggal diundangkan UUCK (02 Nov 2020).**

(Pasal 63-64 PP 35/2021)

Pemberian Uang Kompensasi berakhirnya PKWT **Tidak Berlaku Surut**, untuk:

1. PKWT yang telah berakhir sebelum PP 35/2021 disahkan; atau
2. Masa kerja yang telah dilakukan sebelum UUCK disahkan (untuk yang PKWT nya masih berlaku)



**lb.**

**Alih Daya (*Outsourcing*)**

# Jenis Pekerjaan Alih Daya

- Alih daya **tidak lagi dibedakan** antara pemborongan pekerjaan (*job supply*) atau penyediaan jasa pekerja/buruh (*labour supply*)
- Alih daya **tidak lagi dibatasi** hanya untuk pekerjaan penunjang (*non core business process*)

**TIDAK ADA LAGI PEMBATAAN JENIS PEKERJAAN YANG DAPAT DIALIHDAYAKAN**  
Jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, tergantung pada kebutuhan sektor.



Konsep pengaturan mengenai alih daya dalam Peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan **DITITIKBERATKAN PADA PERLINDUNGAN PEKERJA** dalam konteks hubungan kerja, bukan hubungan bisnis antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan alih daya.

## Perusahaan & Pekerja Alih Daya

- Perusahaan alih daya harus **berbentuk badan hukum** dan wajib memenuhi **Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat**.
- **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**.

**Pemerintah Pusat ≠ Pemerintah Daerah**

(Pasal 66 UUK & Pasal 20 PP 35/2021)

- Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya, didasarkan pada **PKWT atau PKWTT yang dibuat secara tertulis**.
- Pelindungan Pekerja, upah, kesejahteraan, Syarat Kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan **menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya** serta **diatur dalam Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama**.

(Pasal 66 UUK & Pasal 18 PP 35/2021)



# Pengalihan Pelindungan Pekerja Alih Daya Berstatus PKWT

PKWT **harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh**, apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada (pekerjaan tersebut masih ada pada perusahaan pemberi pekerjaan yang sama). (Pasal 66 Ayat 3 UUK & Pasal 19 Ayat 1 PP 35/2021)

**Pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh**, artinya: (Penjelasan Pasal 66 Ayat 3 UUK) perusahaan alih daya yang baru memberikan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh minimal sama dengan hak-hak yang diberikan oleh perusahaan alih daya sebelumnya.

Persyaratan pengalihan pelindungan hak merupakan **jaminan atas kelangsungan bekerja** bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.

***Dalam hal Pekerja PKWT tersebut tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja, maka Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak Pekerja tersebut.*** (Pasal 66 Ayat 3 UUK & Pasal 19 Ayat 2-3 PP 35/2021)





**lc.**

**Waktu Kerja dan Waktu Istirahat**

# Jenis Waktu Kerja

Waktu kerja **standar**:

1. **7 jam/hari** dan 40 jam/minggu, 6 hari kerja; atau
2. **8 jam/hari** dan 40 jam/minggu, 5 hari kerja.
3. Diatur dalam **PK, PP/PKB**

(Pasal 21 (2) PP 35/2021)

**Kurang** dari standar:

1. Penyelesaian pekerjaan **<7 jam/hari**;
2. Menerapkan **waktu kerja fleksibel**; atau
3. Dapat dikerjakan **di luar lokasi** kerja.
4. Diatur dalam **PK**

(Pasal 23 (2) PP 35/2021)

**Lebih** dari standar:

1. Untuk **sektor tertentu**;
2. Diatur dalam **Peraturan Menteri**; dan
3. Diatur dalam **PK, PP/PKB**

(Pasal 23 (3) PP 35/2021)



# Waktu Istirahat dan Cuti

**WAJIB**

## Mingguan

**1 hari** setelah 6 hari kerja atau **2 hari** setelah 5 hari kerja.  
Atau berdasarkan **Peraturan Menteri bagi sektor tertentu**



## Cuti tahunan

Cuti Tahunan diberikan **sekurang-kurangnya 12 hari** kerja setelah bekerja selama 12 bulan

## Istirahat Panjang

Perusahaan **dapat memberikan** hak istirahat panjang.

(Pasal 22 dan Pasal 35 PP 35/2021)

# Kerja Lembur



Maks. 4 jam/hari dan  
18 jam/minggu



$$TUL = \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$$

Jam ke -	HARI BIASA		ISTIRAHAT MINGGUAN/ HARI LIBUR RESMI (6 hari kerja)			HARI LIBUR RESMI JATUH PADA HARI KERJA TERPENDEK (6 hari kerja)			ISTIRAHAT MINGGUAN/ HARI LIBUR RESMI (5 hari kerja)		
	1	2	1 - 7	8	9 - 11	1- 5	6	7 - 9	1 - 8	9	10 - 12
Upah Lembur per jam	1,5 x TUL	2 x TUL	2 x TUL	3 x TUL	4 x TUL	2 x TUL	3 x TUL	4 x TUL	2 x TUL	3 x TUL	4 x TUL

UKL Tidak berlaku bagi pekerja golongan jabatan tertentu yang tanggung jawabnya sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan/atau pengendali jalannya perusahaan dengan waktu kerja tidak dapat dibatasi dan mendapat upah lebih tinggi. Pengaturan golongan jabatan tertentu **diatur dalam PK, PP/PKB. Apabila tidak diatur** maka golongan jabatan tersebut **berhak atas UKL**.

(Pasal 26 sampai Pasal 31 PP 35/2021)



**Id.**

## **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

# Prinsip Dasar PHK

1

Pengusaha, pekerja, serikat pekerja (SP), dan Pemerintah harus **mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK)**.

2

Dalam hal **PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan** oleh pengusaha kepada Pekerja dan/atau SP di dalam Perusahaan (untuk pekerja yang merupakan anggota SP).

3

Dalam hal pekerja telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK **wajib dilakukan melalui perundingan bipartit** antara pengusaha dengan pekerja dan/atau SP.

4

Dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya **sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial**.

(Pasal 37 & 39 PP 35/2021)

# Pemberitahuan PHK



- Pemberitahuan PHK, berupa **surat tertulis** yang memuat **maksud dan alasan PHK, kompensasi PHK serta hak lainnya bagi Pekerja yang timbul akibat PHK**. (Penjelasan Pasal 37 Ayat 3 PP 35/2021)
- Pemberitahuan PHK **disampaikan secara sah dan patut** oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau SP di dalam Perusahaan (untuk pekerja yang merupakan anggota SP). (Pasal 37 Ayat 2 PP 35/2021)

**Jangka waktu pemberian pemberitahuan PHK:** (Pasal 37 Ayat 3-4 PP 35/2021)

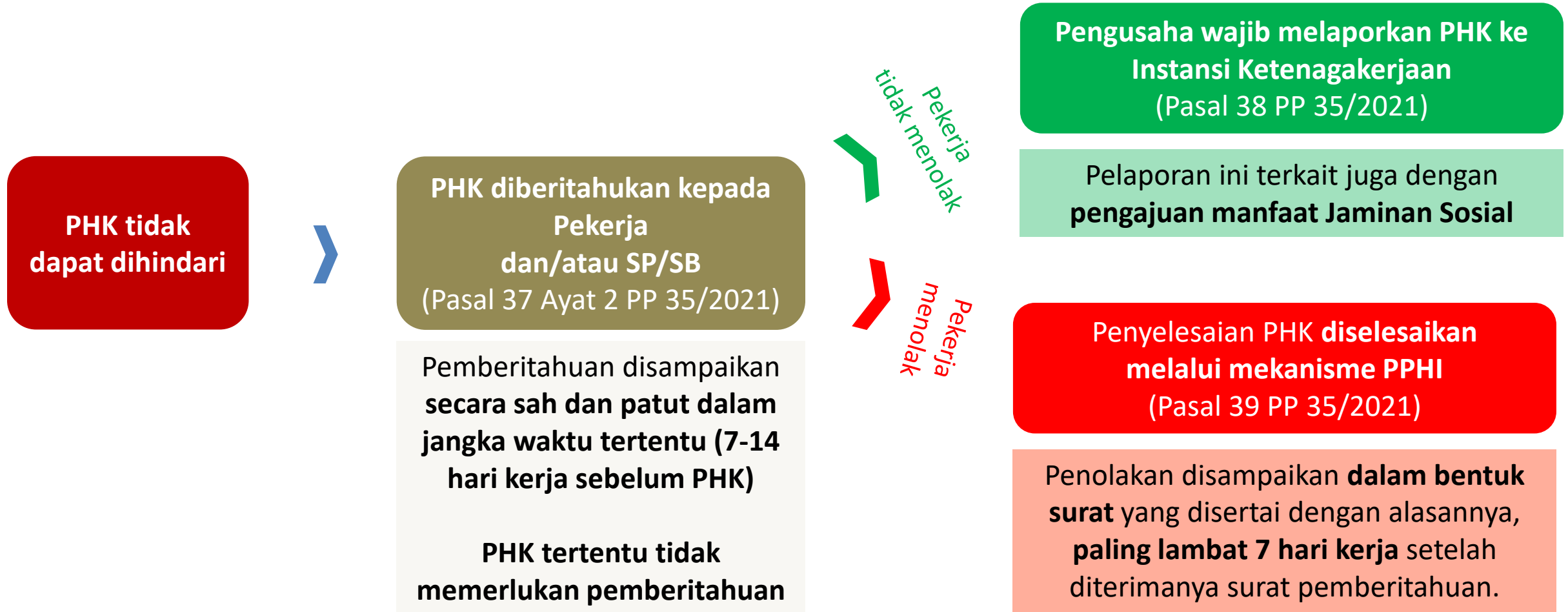
1. **Paling lambat 7 hari kerja sebelum PHK**, dalam hal PHK dilakukan dalam masa percobaan; atau
2. **Paling lambat 14 hari kerja sebelum PHK**, untuk PHK selain dikarenakan tidak lulus masa percobaan PHK yang tidak memerlukan pemberitahuan PHK.



**Pemberitahuan PHK tidak perlu dilakukan** oleh pengusaha dalam hal pekerja/buruh: (Pasal 151A UUCK & Pasal 52 Ayat 3 PP 35/2021)

1. mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
2. hubungan kerja berakhir sesuai dengan PKWT;
3. mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, PP/PKB;
4. meninggal dunia; atau
5. melakukan pelanggaran bersifat mendesak di-PHK yang diatur dalam Perjanjian Kerja, PP/PKB.

# Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja



# Besaran Kompensasi PHK

## PESANGON

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

## UANG PENGHARGAAN MASA KERJA

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 PENGANTIAN HAK

- 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 PK, PP, dan PKB.



(Pasal 156 UUK & Pasal 40 PP 35/2021)

# Alasan PHK & Besaran Kompensasi PHK

No.	Alasan PHK	Pesangan	UPMK	UPH	Uang Pisah
1	<b>Penggabungan, peleburan, atau pemisahan perusahaan</b> dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh; (Pasal 41 PP 35/2021)	1x	1x	V	-
2	<b>Pengambilalihan perusahaan dan inisiatif PHK dilakukan oleh pengusaha</b> (Pasal 42 Ayat 1 PP 35/2021)	1x	1x	V	-
3	Pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan Syarat Kerja dan <b>pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.</b> (Pasal 42 Ayat 2 PP 35/2021)	0,5x	1x	V	-
4	<b>Efisiensi</b> yang disebabkan <b>Perusahaan mengalami kerugian</b> (Pasal 43 Ayat 1 PP 35/2021)	0,5x	1x	V	-
5	<b>Efisiensi</b> untuk <b>mencegah terjadinya kerugian perusahaan</b> (Pasal 43 Ayat 2 PP 35/2021)	1x	1x	V	-
6	<b>Perusahaan tutup</b> yang disebabkan <b>Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun</b> (Pasal 44 Ayat 1 PP 35/2021)	0,5x	1x	V	-

## Alasan PHK & Besaran Kompensasi PHK

No.	Alasan PHK	Pesangan	UPMK	UPH	Uang Pisah
7	Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena Perusahaan mengalami kerugian. (Pasal 44 Ayat 2 PP 35/2021)	1x	1x	V	-
8	Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa ( <i>force majeure</i> ) (Pasal 45 Ayat 1 PP 35/2021)	0,5x	1x	V	-
9	Keadaan memaksa ( <i>force majeure</i> ) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup. (Pasal 45 Ayat 2 PP 35/2021)	0,75x	1x	V	-
10	Perusahaan dalam keadaan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian. (Pasal 46 Ayat 1 PP 35/2021)	0,5x	1x	V	-
11	Perusahaan dalam keadaan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) bukan karena Perusahaan mengalami kerugian. (Pasal 46 Ayat 2 PP 35/2021)	1x	1x	V	-
12	Perusahaan Pailit. (Pasal 47 PP 35/2021)	0,5x	1x	V	-
13	Adanya permohonan PHK yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan dalam Pasal 154A ayat (1) huruf g UUK. (Pasal 48 PP 35/2021)	1x	1x	V	-

# Alasan PHK & Besaran Kompensasi PHK

No.	Alasan PHK	Pesangan	UPMK	UPH	Uang Pisah
14	Adanya putusan lembaga PPHI yang menyatakan <b>Pengusaha tidak melakukan perbuatan dalam Pasal 154A ayat (1) huruf g UUK.</b> (Pasal 49 PP 35/2021)	-	-	V	V
15	Pekerja/Buruh yang <b>mengundurkan diri atas kemauan sendiri</b> dan memenuhi syarat dalam Pasal 154A ayat (1) huruf i UUK. (Pasal 50 PP 35/2021)	-	-	V	V
16	Pekerja/Buruh <b>mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis</b> yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis. (Pasal 51 PP 35/2021)	-	-	V	V
17	Pekerja/Buruh melakukan <b>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.</b> (Pasal 52 Ayat 1 PP 35/2021)	0,5x	1x	V	-
18	Pekerja/Buruh melakukan <b>pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, PP/PKB.</b> (Pasal 52 Ayat 2 PP 35/2021)	-	-	V	V

## Alasan PHK & Besaran Kompensasi PHK

No.	Alasan PHK	Pesangan	UPMK	UPH	Uang Pisah
19	Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat <b>ditahan pihak yang wajib</b> karena diduga melakukan <b>tindak pidana yang berkaitan dengan kerugian Perusahaan.</b> (Pasal 54 Ayat 1 PP 35/2021)	-	-	V	V
20	Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat <b>ditahan pihak yang wajib</b> karena diduga melakukan tindak pidana yang <b>tidak berkaitan dengan kerugian Perusahaan.</b> (Pasal 54 Ayat 2 PP 35/2021)	-	1x	V	-
21	<b>Pengadilan memutuskan perkara pidana</b> sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan untuk Tindak Pidana yang <b>berkaitan dengan kerugian perusahaan</b> dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah. (Pasal 54 Ayat 4 PP 35/2021)	-	-	V	V
22	<b>Pengadilan memutuskan perkara pidana</b> sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan untuk Tindak Pidana yang <b>tidak berkaitan dengan kerugian perusahaan</b> dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah. (Pasal 54 Ayat 5 PP 35/2021)	-	1x	V	-

## Alasan PHK & Besaran Kompensasi PHK

No.	Alasan PHK	Pesangan	UPMK	UPH	Uang Pisah
23	Pekerja/Buruh mengalami <b>sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja</b> dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan. (Pasal 55 PP 35/2021)	2x	1x	V	-
24	Pekerja/Buruh memasuki usia <b>pensiun</b> . (Pasal 56 PP 35/2021)	1,75x	1x	V	-
25	Pekerja/Buruh <b>meninggal dunia</b> . (Pasal 57 PP 35/2021)	2x	1x	V	-

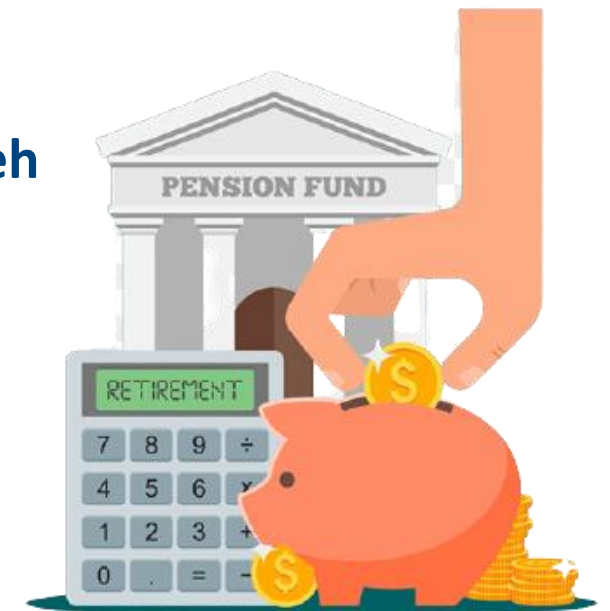


Pengusaha pada **Usaha Mikro dan Kecil** wajib membayar Uang Pesangan, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan/atau uang pisah bagi Pekerja/Buruh yang mengalami PHK **dengan besaran yang ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak**. (Pasal 59 PP 35/2021)

## Korelasi Kompensasi PHK & Program Dana Pensiun

- 01** Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja 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 Uang Pesangon dan UPMK serta uang pisah.**
- 02** Jika perhitungan manfaat dari program pensiun tersebut **lebih kecil** daripada UP dan UPMK serta uang pisah **maka selisihnya dibayar oleh Pengusaha.**
- 03** Pelaksanaan ketentuan ini **diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.**

(Pasal 58 PP 35/2021)



# OUTLINE

I

RPP tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja

II

PP tentang Pengupahan

III

RPP tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

IV

PP tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

# Filosofi dan Prinsip Pengupahan

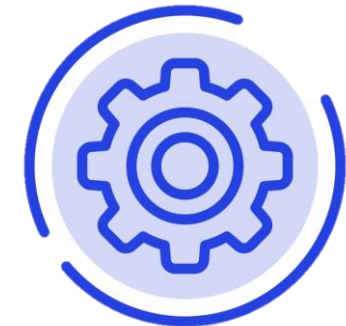


## ❖ **Filosofi Pengupahan** (Pasal 2 PP 36/2021)

1. Setiap Pekerja/Buruh berhak atas **penghidupan yang layak bagi kemanusiaan**;
2. Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh **perlakuan yang sama** (tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik) dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi;
3. Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh **upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya** (pekerjaan yang bobotnya sama, diantaranya namun tidak terbatas pada kompetensi, risiko kerja, dan tanggungjawab dalam satu perusahaan)

## ❖ **Prinsip Pengupahan** (Pasal 3 PP 36/2021)

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



# Kebijakan Pengupahan

1. **Pemerintah Pusat menetapkan Kebijakan Pengupahan** sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Kebijakan Pengupahan merupakan **program strategis**.
3. Pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan **wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat**.
4. **Kebijakan pengupahan**, 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.

(Pasal 4-5 PP 36/2021)



## Kebijakan Pengupahan (2)

- **Kebijakan Pengupahan** ditujukan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- **Penghasilan** diperoleh dalam bentuk:

1

Upah

Upah Tanpa Tunjangan

Upah Pokok & Tunjangan Tetap

Upah Pokok, Tunjangan Tetap  
& Tunjangan Tidak Tetap

Upah Pokok & Tunjangan Tidak  
Tetap

2

Pendapatan Non - Upah

THR

Insentif

Bonus

Uang Pengganti Fasilitas Kerja

Uang Service Pada Usaha  
Tertentu



(Pasal 6 PP 36/2021)

# Komponen Upah

01

## Upah Pokok & Tunjangan Tetap

Besarnya Upah Pokok Paling sedikit 75% dari jumlah Upah Pokok dan Tunjangan Tetap

02

## Upah Pokok, Tunjangan Tetap & Tunjangan Tidak Tetap

Besarnya Upah Pokok Paling sedikit 75% dari jumlah Upah Pokok dan Tunjangan Tetap

03

## Pengaturan Komponen Upah

Komponen Upah yang digunakan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama

04

## Persentase Besaran Upah Pokok Pada Jabatan Tertentu

Persentase Besaran Upah Pokok dalam Komponen Upah untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama

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 batas paling tinggi upah untuk dasar perhitungan Jaminan Pensiun

(Pasal 7 Ayat 2-5 PP 36/2021)

# Penetapan dan Pembayaran Upah



(Pasal 88B & Pasal 14-18 PP 36/2021)

- Perusahaan **wajib** melakukan **peninjauan upah secara berkala**.
- Peninjauan tersebut harus dengan memperhatikan **kemampuan perusahaan dan produktivitas**
- Peninjauan dan penentuan periode **diatur dalam Perjanjian Kerja, PP/PKB**.

(Pasal 92A UUK jo. Pasal 48 PP 36/2021)

# Upah Per Jam dan Per Hari

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

$$\text{Upah per jam terendah} = \frac{\text{Upah Bulanan}}{126}$$

## 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.*

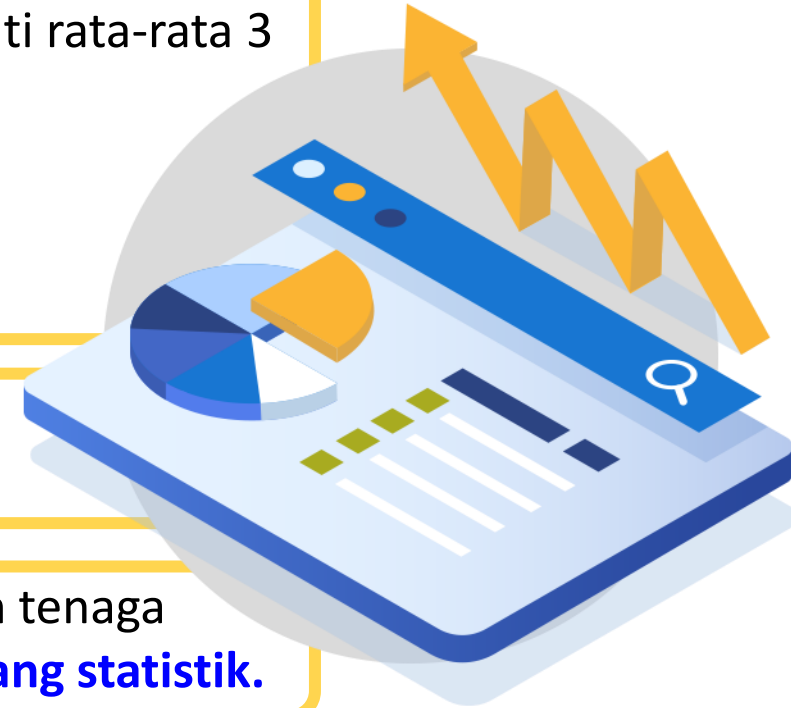


- ❖ Perhitungan **upah sehari** sebagai berikut:
  - a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25; atau
  - b. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21.

(Pasal 16 – 17 PP 36/2021)

# 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.**



(Pasal 25-26 PP 36/2021)

# Penetapan Upah Minimum (UM) (2)

## Upah Minimum Pertama kali (*setting*)

- ❖ **Penetapan Upah Minimum pertama kali** dapat dilakukan terhadap Wilayah yang belum pernah menetapkan Upah Minimum;
- ❖ **Wilayah yang belum pernah menetapkan Upah Minimum**, nilai UM-nya dihitung menggunakan formula penetapan UM.



(Pasal 25 – 35 PP 36/2021)

## Penyesuaian Upah Minimum (*Adjusting*)

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

*\* Ilustrasi Penghitungan di slide berikutnya*

# \* 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.



# Penghitungan Batas Tertinggi & Terendah UM

- ❖ 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.*



# Penghitungan Upah Minimum

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

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \left\{ \left( \text{Max} (\text{inflasi}\%, \text{PE}\%)_{(t)} \times \frac{BA_{(t)} - UM_{(t)}}{BA_{(t)} - BB_{(t)}} \times UM_{(t)} \right) \right\}$$

$UM_{(t+1)}$  = 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 ( $UM_{(t+1)} = UM_{(t)}$ )

# Penghitungan Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK)

- ❖ **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.**

*\* Ilustrasi Penghitungan di slide berikutnya*

- ❖ **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.**

(Pasal 30 - 34 PP 36/2021)

# Ilustrasi Penggunaan Formula Penetapan UMK Pertama Kali

PPP merupakan variabel ekonomi

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

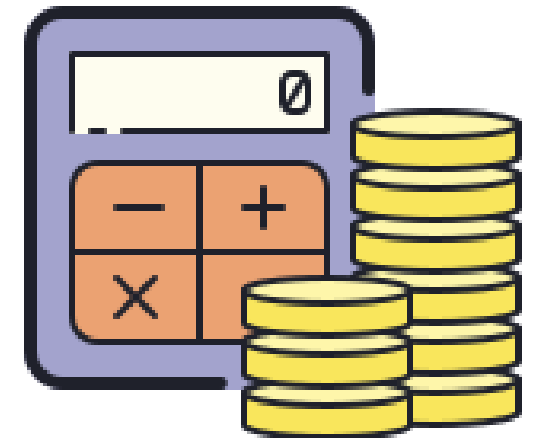
Variabel ketenagakerjaan berkaitan dengan kesempatan kerja

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

Variabel ketenagakerjaan berkaitan dengan kemampuan perusahaan

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

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



## Upah Terendah Pada 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 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi.**
- ❖ Nilai upah yang disepakati **sekurang-kurangnya sebesar 25% di atas garis kemiskinan di tingkat Provinsi.**
- ❖ Data bersumber dari **Lembaga yang berwenang di bidang statistik.**



(Pasal 36 PP 36/2021)

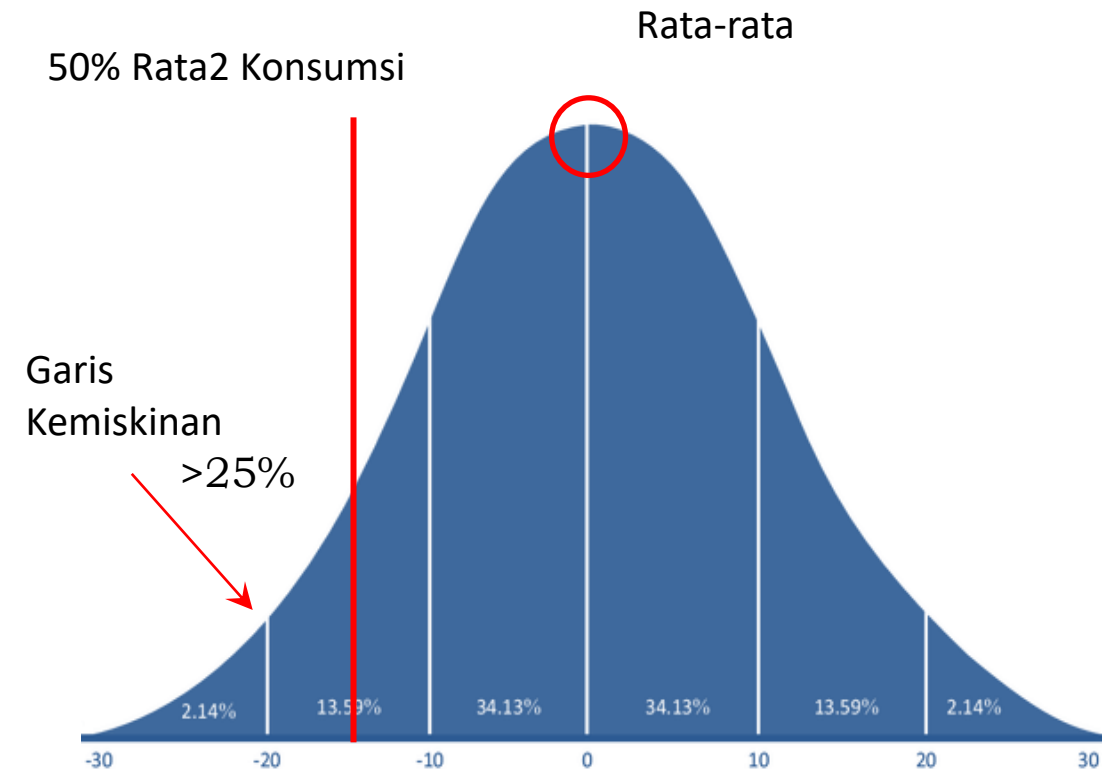
*\* Ilustrasi Penghitungan di slide berikutnya*

# Ilustrasi Penerapan Upah Pada Usaha Mikro dan Kecil

Upah Terendah Usaha Mikro Kecil<sub>(t+1)</sub> = 50% Rata2 Konsumsi Perkapita<sub>(t)</sub> & 25% > Garis Kemiskinan

## Catatan:

1. 50% 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.
4. harus menghasilkan nilai upah sekurang-kurangnya sebesar 25% di atas garis kemiskinan.
5. Kriteria Usaha Mikro & Kecil harus sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan
6. Usaha Mikro & Kecil yang dikecualikan wajib mempertimbangkan faktor:
  - a. Mengandalkan sumber daya tradisional
  - b. Tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan padat modal.



# Dewan Pengupahan

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:
  - a. Dewan Pengupahan Nasional;
  - b. Dewan Pengupahan Provinsi; dan
  - c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.
3. Dewan pengupahan terdiri atas unsur **pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/ serikat buruh, pakar dan akademisi.**



(Pasal 69 - 70 PP 36/2021)

# Tugas Dewan Pengupahan

## I. DEWAN PENGUPAHAN NASIONAL

Memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka:

- a. perumusan kebijakan pengupahan; dan
- b. penyusunan dan pengembangan sistem Pengupahan

## II. DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI

Memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur dalam rangka:

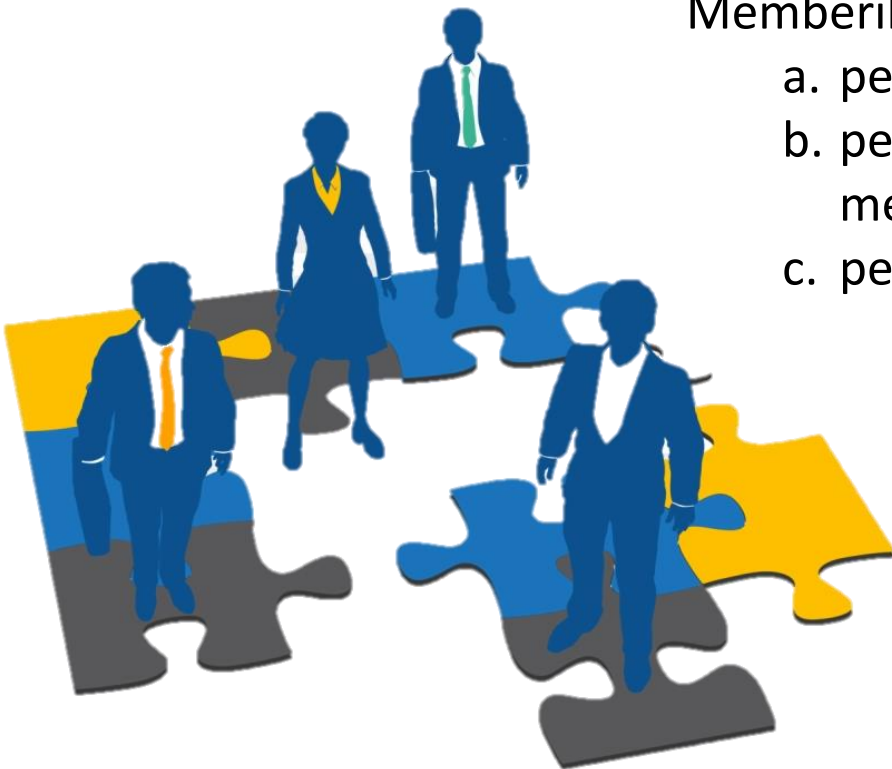
- a. penetapan upah minimum provinsi;
- b. penetapan upah minimum kabupaten/kota bagi kabupaten/kota yang mengusulkan; dan
- c. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.

## III. DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN/KOTA

Memberikan saran dan pertimbangan kepada bupati/walikota dalam rangka:

- a. pengusulan upah minimum kabupaten/kota;
- b. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.

(Pasal 71 PP 36/2021)



# Ketentuan Peralihan PP 36/2021 Tentang Pengupahan

- 1. UMP dan/atau UMK tahun 2021 yang telah ditetapkan** oleh Gubernur pada tahun 2020 dinyatakan tetap berlaku sampai dengan Desember 2021;
- Upah Minimum Sektoral yang telah ditetapkan **sebelum tanggal 2 November 2020** tetap berlaku sampai dengan:
  - Surat Keputusan mengenai penetapan Upah Minimum sektoral berakhir; atau
  - Upah Minimum Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota di daerah tersebut ditetapkan lebih tinggi dari Upah Minimum Sektoral.
- Upah Minimum Sektoral Provinsi dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota yang telah ditetapkan **setelah tanggal 2 November 2020** wajib dicabut gubernur selambat-lambatnya 1 (satu) tahun sejak ditetapkan.
- Gubernur tidak boleh lagi menetapkan Upah Minimum Sektoral.**
- Pengusaha yang telah memberikan upah lebih tinggi dari **upah minimum yang telah ditetapkan**, pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah.

(Pasal 82 - 83 PP 36/2021)



# OUTLINE

I

PP tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja

II

PP tentang Pengupahan

III

**PP tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan**

IV

PP tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

# Ketentuan Umum Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

## TUJUAN JKP

Mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan

## PRINSIP PENYELENGGARAAN

Asuransi Sosial

## PENYELENGGARA

BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat

## PENDANAAN PROGRAM

Iuran dari Pemerintah Pusat dan sumber pendanaan lain (modal awal, rekomposisi iuran jaminan sosial ketenagakerjaan dan dana operasional BPJS Ketenagakerjaan)

## MANFAAT

Uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja

UUCK & PP 37/2021

# KEPESERTAAN DAN TATA CARA PENDAFTARAN

## Peserta JKP terdiri atas :

- Pekerja/Buruh yang telah diikutsertakan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial; dan
- Pekerja/Buruh yang baru didaftarkan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial.

## Persyaratan Peserta JKP :

Warga Negara Indonesia;

Belum mencapai usia 54 (lima puluh empat) tahun pada saat mendaftar; dan

Mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha.

## Ketentuan keikutsertaan Peserta JKP:

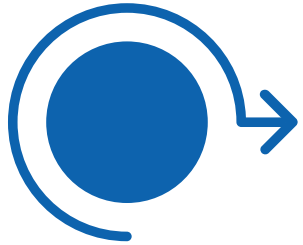
- Pekerja yang bekerja pada **usaha besar dan menengah**, diikutsertakan pada program **JKN (BPJS Kesehatan), JKK, JHT, JP, dan JKM**;
- Pekerja yang bekerja pada **usaha kecil dan mikro**, diikutsertakan sekurang-kurangnya pada program **JKN (BPJS Kesehatan), JKK, JHT, dan JKM**; atau
- Dalam hal **pekerja mempunyai hubungan kerja dengan lebih dari 1 (satu) pengusaha**, wajib **diikutsertakan dalam program JKP masing-masing Pengusaha** dan pekerja memilih salah satu sebagai tempat pekerjaan yang didaftarkan dalam Program JKP.

(Pasal 4 PP 37/2021)

# IURAN DAN TATA CARA PEMBAYARAN IURAN



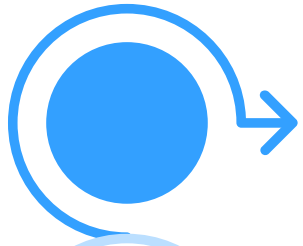
Iuran JKP wajib dibayarkan **setiap bulan sebesar 0,46% dari upah per bulan** yang besarnya merupakan **upah terakhir pekerja yang dilaporkan pengusaha** dan tidak melebihi batas atas upah. (*Upah = upah pokok + tunjangan tetap*)



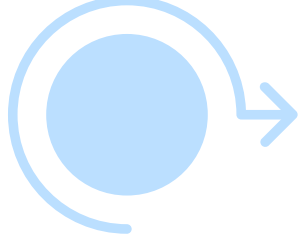
Iuran sebesar 0,46% **ditanggung bersama oleh Pemerintah Pusat dan Pengusaha** kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan ketentuan :

- ✓ 0,14% dari rekomposisi iuran program JKK;
- ✓ 0,10% dari rekomposisi iuran JKM; dan
- ✓ 0,22% dari upah ditanggung oleh Pemerintah Pusat.

*Rekomposisi iuran* artinya tidak berasal dari pekerja/buruh tanpa mengurangi manfaat program jaminan sosial lainnya (JKK dan JKM) yang menjadi hak pekerja/buruh (**Penjelasan Pasal 46E UU SJSN**).



**Batas atas upah** yang digunakan sebagai dasar perhitungan iuran untuk pertama kali ditetapkan sebesar **Rp 5 juta**. Apabila upah **melebihi batas atas upah**, maka yang digunakan sebagai dasar perhitungan iuran adalah **batas atas upah**. Sedangkan apabila upah **kurang dari batas atas upah**, maka dasar perhitungan iuran adalah **upah riil**.

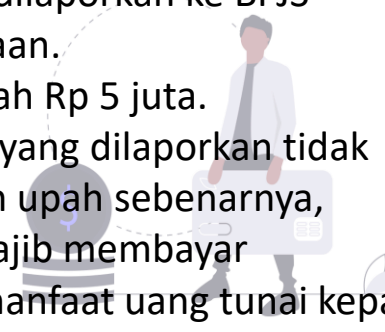


Besaran iuran dan batas atas upah akan dilakukan **evaluasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan setiap 2 (dua) tahun sekali** dan ditetapkan dalam bentuk Peraturan Pemerintah.

(Pasal 11-13 PP 37/2021)

# MANFAAT JKP (3)

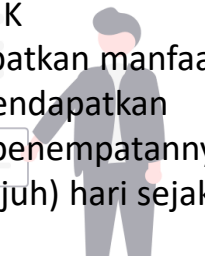
## Manfaat Uang Tunai

1. Diberikan paling banyak 6 bulan upah dengan ketentuan :
    - a. 45% dari upah untuk 3 bulan pertama; dan
    - b. 25% upah untuk 3 bulan berikutnya.
  2. Upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran adalah upah terakhir pekerja yang dilaporkan ke BPJS Ketenagakerjaan.
  3. Batas atas upah Rp 5 juta.
  4. Apabila upah yang dilaporkan tidak sesuai dengan upah sebenarnya, pengusaha wajib membayar kekurangan manfaat uang tunai kepada pekerja/buruh secara sekaligus.
- 

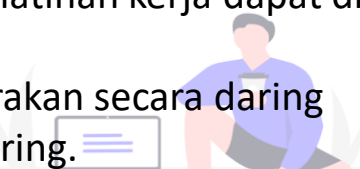
## Manfaat Akses Informasi Pasar Kerja

- Bentuk layanan akses informasi pasar kerja :
- a. Informasi pasar kerja (data lowongan pekerjaan melalui SIK); dan/atau
  - b. Bimbingan jabatan (asesmen diri dan/atau konseling karir).

### Catatan :

- 1) Layanan akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja dilakukan oleh Pengantar Kerja / Petugas AntarKerja di dalam SIK
  - 2) Peserta yang sudah mendapatkan manfaat (akses informasi / pelatihan kerja) mendapatkan pekerjaan, wajib melaporkan penempatannya melalui SIK paling lambat 7 (tujuh) hari sejak diterima bekerja.
- 

## Manfaat Pelatihan Kerja

1. Pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) milik pemerintah, swasta atau perusahaan yang terverifikasi di SIK dan telah memiliki sertifikat akreditasi.
  2. LPK dapat bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi untuk menyelenggarakan sertifikasi uji kompetensi.
  3. Manfaat pelatihan kerja dapat diakses melalui SIK.
  4. Diselenggarakan secara daring dan/atau luring.
- 

(Pasal 21-34 PP 37/2021)

Ketentuan lebih lanjut mengenai *tata cara pendaftaran, pemilihan jenis pelatihan, lembaga pelatihan, dan pemanfaatan pelatihan* diatur dengan **Peraturan Menteri**.

## PELAKSANAAN PEMBERIAN MANFAAT JKP

Hak atas manfaat JKP diajukan **Peserta** paling banyak 3 (tiga) kali selama **masa usia kerja** :

- 1) Manfaat I : setelah terpenuhi masa iur & kepesertaan.
- 2) Manfaat II : sekurang-kurangnya setelah membayar iuran selama 5 tahun sejak memperoleh manfaat JKP pertama.
- 3) Manfaat III : sekurang-kurangnya setelah membayar iuran selama 5 tahun sejak memperoleh manfaat JKP kedua.

(Pasal 35 PP 37/2021)



Manfaat JKP bagi Peserta yang mempunyai hubungan kerja dengan lebih dari 1 (satu) Pengusaha, diberikan jika PHK dilakukan oleh perusahaan yang didaftarkan dalam program JKP.

(Pasal 36 PP 37/2021)

# Integrasi Data BPJS Kesehatan & Ketenagakerjaan

1. Untuk kepesertaan JKP, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan melakukan **integrasi data kepesertaan JKP.**
2. Integrasi data dilakukan **paling lama dalam waktu 6 bulan sejak Peraturan Pemerintah berlaku (02 Agustus 2021)**
3. Dalam masa integrasi data, BPJS Ketenagakerjaan dapat melakukan pendaftaran kepesertaan JKP **tanpa memperhatikan kepesertaan JKN (Jenis Pekerja Penerima Upah pada Badan Usaha).**
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.**



(Pasal 48 PP 37/2021)

## PENGENAAN SANKSI (1)



- Dalam hal **pengusaha tidak mengikutsertakan dalam program JKP**, maka pengusaha **wajib memenuhi hak pekerja** berupa :
  - **Manfaat uang tunai** dengan perhitungan manfaat sebagaimana diatur dalam PP yang dibayarkan secara **sekaligus**; dan
  - **Manfaat pelatihan kerja**.
- Pengaturan ini **dikecualikan** bagi Pengusaha **pada usaha mikro**.

(Pasal 37 PP 37/2021)

- Pengusaha yang **menunggak iuran JKP** sd. 3 bulan berturut-turut :
  - BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar manfaat uang tunai** kepada peserta; dan
  - Pengusaha wajib membayar terlebih dahulu** manfaat uang tunai kepada peserta.
- Pengusaha yang **telah melunasi seluruh tunggakan iuran dan denda dapat meminta penggantian manfaat uang tunai kepada BPJS Ketenagakerjaan** yang diajukan paling lambat 3 (tiga) bulan sejak Pengusaha membayar hak peserta, dan BPJS wajib membayar penggantian tersebut paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak **surat permintaan dan dokumen pendukung** diterima oleh BPJS.

(Pasal 39 PP 37/2021)

## PENGENAAN SANKSI (2)



Hak atas manfaat JKP hilang apabila pekerja:



- Tidak mengajukan permohonan klaim manfaat JKP selama masa 3 (tiga) bulan sejak PHK;
- Telah mendapatkan pekerjaan; atau
- Meninggal dunia.

(Pasal 40 PP 37/2021)



Sanksi administratif berupa **teguran tertulis** dan **tidak mendapat pelayanan publik tertentu** diberikan dalam hal pengusaha melanggar beberapa ketentuan dalam peraturan perundang-undangan serta pengenaannya dilakukan secara bertahap.

Sanksi diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan **Pengawas Ketenagakerjaan** yang berasal dari:

- pengaduan; dan/atau
- tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan.

(Pasal 46-47 PP 37/2021)



Penerapan sanksi tersebut dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.



# OUTLINE

I  
PP tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja

II  
PP tentang Pengupahan

III  
PP tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

IV

PP tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

# Penggunaan TKA: Prinsip, Batasan, dan Rangkap Jabatan

Pemberi Kerja TKA **wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia** pada semua jenis jabatan. Penggunaan TKA dilakukan apabila jabatan tersebut **belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia** serta **memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri**.



## Pemberi Kerja yang dapat mempekerjakan TKA

- 01** Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional
- 02** Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia
- 03** Perusahaan swasta asing
- 04** Badan Hukum Perseroan atau Yayasan sesuai hukum Indonesia atau Badan Usaha Asing yang terdaftar di instansi yang berwenang
- 05** Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan dan kebudayaan
- 06** Usaha impresariat
- 07** Badan usaha yang diperbolehkan mempekerjakan TKA

(Pasal 3 (2) PP 34/2021)

# Penggunaan TKA: Prinsip, Batasan, dan Rangkap Jabatan

## Batasan Penggunaan TKA

1. Dipekerjakan dalam hubungan kerja untuk **jabatan dan jangka waktu tertentu** serta memiliki kompetensi untuk jabatan tersebut (Pasal 42 (4) UUK)
2. **Dilarang** menduduki jabatan yang mengurus **personalia**. (Pasal 42 (2) UUK)

Jabatan yang boleh diduduki, ditetapkan oleh Menteri

## Aturan Rangkap Jabatan

Pengusaha **dapat** mempekerjakan TKA **yang sudah dipekerjakan** Pemberi Kerja TKA lain.

Jangka waktu TKA yang merangkap jabatan **paling lama** sampai **jangka waktu Pengesahan RPTKA Pemberi Kerja Pertama**.

(Pasal 5 PP 34/2021)

Rangkap Jabatan sebagai:

Direksi dan Komisariss

TKA pada sektor Vokasi, Ekonomi Digital, dan Migas bagi kontraktor kerjasama\*

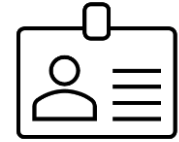
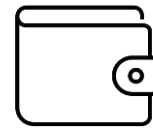
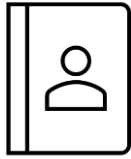
\*) Jabatan pada sektor-sektor tersebut ditetapkan menteri

Syarat:

Persetujuan Pemberi Kerja TKA Pertama

Pemberi Kerja TKA Kedua mengajukan RPTKA

# Alur Proses Penggunaan TKA



## Pengajuan Permohonan RPTKA

- > Mengisi Permohonan Pengesahan RPTKA
- > Melampirkan Dokumen
- > Data Calon TKA\*

Penilaian Kelayakan  
(2 Hari Kerja)

Penerbitan Hasil Penilaian Kelayakan

## Mengirimkan Data Calon TKA

- > Input Data Calon TKA
- > Melampirkan Dokumen

(\*dapat diajukan bersamaan dengan Permohonan Pengesahan RPTKA)

Pengecekan Data & Dokumen (2 hari kerja)

Billing Pembayaran DKPTKA

## Membayar DKPTKA

- > Dibayarkan melalui bank yang ditunjuk Menteri atau Pemerintah Daerah

Pembayaran Billing pada Bank

Menyampaikan Bukti Pembayaran Melalui Daring

## Pengesahan RPTKA

- > Verifikasi Pengajuan Permohonan RPTKA, Data Calon TKA & DKPTKA

Verifikasi Data (2 hari kerja)

Penerbitan Pengesahan RPTKA

## Mengajukan Vitas dan Itas

- > Mengajukan Vitas menggunakan Pengesahan RPTKA
- > Mengajukan Itas menggunakan Vitas Kerja yang telah diterbitkan

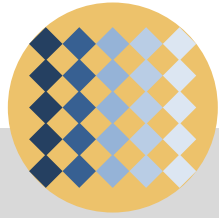
Pengajuan Vitas (2 hari kerja) & Itas (diberikan di pemeriksaan imigrasi)

Penerbitan Vitas & Itas

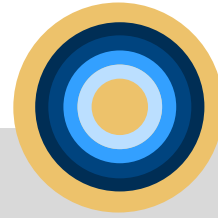
Proses

Output

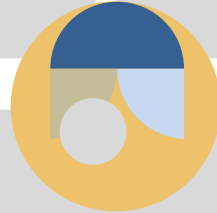
# Pengecualian Pengesahan RPTKA



Direksi atau Komisaris dengan **kepemilikan saham tertentu** atau **pemegang saham** sesuai aturan fasilitas penanaman modal.



Pegawai **diplomatik dan konsuler** pada kantor perwakilan negara asing.



TKA yang dibutuhkan pada jenis kegiatan berikut:

- a. **Produksi yang terhenti karena keadaan darurat** (keadaan tidak terencana yang disebabkan bencana, kerusakan mesin utama, huru-hara/unjuk rasa/kerusuhan yang perlu segera ditangani untuk menghindari kerugian fatal bagi perusahaan/masyarakat umum);
- b. **Vokasi** (pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi);
- c. **Perusahaan rintisan (startup) berbasis teknologi** (perusahaan berbasis teknologi dan memiliki modal tertentu antara lain *digital fintech & tech startup*);
- d. **Kunjungan bisnis** (pembicaraan bisnis, memberikan ceramah atau mengikuti seminar, mengikuti pameran internasional, mengikuti rapat yang diadakan dengan kantor pusat atau perwakilan di Indonesia);
- e. **Penelitian untuk jangka waktu tertentu** (diperuntukan bagi penelitian ilmiah).

(Pasal 19 PP 34/2021)

# Jenis dan Jangka Waktu Pengesahan RPTKA

## RPTKA untuk Pekerjaan yang bersifat sementara

1. Paling lama untuk jangka waktu **6 bulan** dan **tidak dapat diperpanjang**
2. Yang dimaksud “Pekerjaan yang bersifat sementara” antara lain:
  - a. Melakukan **audit, kendali mutu produksi**, atau **inspeksi** pada cabang perusahaan di Indonesia untuk jangka waktu lebih dari 1 bulan;
  - b. Pekerjaan yang berhubungan dengan **pemasangan mesin, elektrikal, layanan purna jual**, atau **produk dalam masa penajakan** usaha;
  - c. Pekerjaan yang **sekali selesai** atau **kurang dari 6 bulan**.

## RPTKA untuk Pekerjaan lebih dari 6 bulan

**Paling lama** untuk jangka waktu **2 tahun** dan **dapat diperpanjang** untuk **2 tahun**.

## RPTKA Kawasan Ekonomi Khusus

1. **Paling lama** untuk jangka waktu **5 tahun** dan **dapat diperpanjang** untuk **5 tahun**.
2. RPTKA untuk Direksi dan Komisaris **diberikan sekali dan berlaku selama** yang bersangkutan **memegang jabatan** tersebut.

(Pasal 17 PP 34/2021)

# Kewajiban Pemberi Kerja TKA

01

Menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai **Tenaga Kerja Pendamping** yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan keahlian TKA.\*

02

Melaksanakan **Pendidikan dan Pelatihan Kerja** Bagi Tenaga Kerja Pendamping\*

- **Alih teknologi dan keahlian** dilaksanakan melalui pendidikan dan/atau pelatihan yang bertujuan agar Tenaga Kerja Pendamping memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan teknologi yang digunakan TKA;
- Pendidikan dapat dilakukan **di dalam** (sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) **dan/atau di luar negeri**;
- Tenaga Kerja Pendamping **mendapatkan sertifikat** pendidikan dan pelatihan kerja dan/atau sertifikat kompetensi sesuai peraturan perundang-undangan.

03

**Memulangkan** TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerja berakhir.\*

04

Memberikan **pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia** yang dapat dilaksanakan oleh Pemberi Kerja TKA atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia.\*

05

Menjamin TKA terdaftar pada jaminan social:

- Bekerja **lebih dari 6 bulan**: Mendaftarkan pada **program jaminan sosial nasional** bagi TKA;
- Bekerja **kurang dari 6 bulan**: **Perusahaan asuransi** minimal untuk jenis risiko kecelakaan kerja.

*\*) dikecualikan untuk jabatan Direksi, Komisaris, Kepala Kantor Perwakilan, serta Pembina, Pengurus, Pengawas Yayasan, dan TKA yang bersifat sementara (Pasal 42 (3) UUK)*

(Pasal 45 (1) UUK & Pasal 7-8 & Pasal 28-30 PP 34/2021)

**TERIMA KASIH**

