



# SOSIALISASI DAN IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DAN PP NOMOR 35 TAHUN 2021

Oleh : S. Junaedah AR Direktur Persyaratan Kerja

Disampaikan dalam

#### PROFIL KETENAGAKERJAAN UMUM INDONESIA AGUSTUS 2020

#### Angkatan Kerja Menurut Pendidikan



SD 51,83 Juta Orang (37,50%)



SMP 25,09 Juta Orang (18,15%)



SMA 27,00 Juta Orang (19,54%)



SMK 17,18 Juta Orang (12,43%)



D I/II/III/Akademi 3,77 Juta Orang (2,73%)



51/52/53 13,35 Juta Orang (9,66%)

A 38,23 (29,76%) L 0,39 (0,31%) 1,35(1,05%) M.N 1,80 (1,41%) 17.48 (13,61%) 4,57 (3,56%) 0,30 (0,24%) 6,03 (4,69%) 2,01 (1,56%) 0,49 (0,38%)

Bekerja Menurut Lapangan Usaha

8,07 (6,28%)

(dalam juta orang)

24,70 (19,23%)

H 5,59 (4,35%) 8,55 (6,65%)

0,93 (0,73%)

K 1,56 (1,21 %)

Penduduk Usia Kerja 203,97 Juta

The same of

Angkatan Kerja 138,22 Juta TPAK (67,76%)

Bukan Angkatan Kerja 65,75 Juta (32,24%)

Pengangguran Terbuka 9,77 Juta TPT (7,07%)

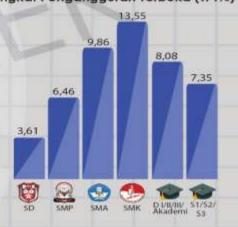
Bekerja Tidak Penuh (<35 Jam/Minggu) 46,43 Juta (36,15%)

Bekerja 128,45 Juta

TKK (92,93%)

Bekerja Penuh + Sementara Tidak Bekerja (>34 Jam/Minggu) 82,02 Juta (63,85%

#### Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT%)



#### Keterangan Lapangan Usaha

Pertanian, Kehutanan, Perikanan Akomodasi dan Makan Minum Pertambangan dan Penggalian Informasi dan Komunikasi Industri Pengolahan Jasa Keuangan dan Asuransi Pengadaan Listrik dan Gas Real Estat Pengadaan Air Jasa Perusahaan Konstruksi Administrasi Pemerintahan

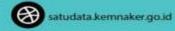
Jasa Pendidikan Perdagangan Besar dan Eceran

Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial. Transportasi dan Pergudangan

R,S,T,U Jasa Lainnya

Sumber: BPS, Berita Resmi Statistik Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020, Diolah Pusdatinaker













R.S.T.U 6,41 (4,99 %)

### **UU Cipta Kerja**

#### Langkah Strategis dalam Penciptaan Lapangan Kerja

## 1 Kondisi Saat Ini

#### **KONDISI GLOBAL:**

Ketidakpastian dan perlambatan ekonomi global, dan dinamika geopolitik berbagai belahan dunia, serta terjadinya perubahan teknologi, industri 4.0, ekonomi digital.

#### **KONDISI INTERNAL:**

Pertumbuhan ekonomi rata-rata di kisaran 5,7% dalam 5 tahun terakhir dengan realisasi investasi lebih kurang sebesar Rp721,3 triliun pada Tahun 2018 dan Rp792 triliun pada Tahun 2019.

#### MASALAH EKONOMI&BISNIS:

Adanya tumpang tindih regulasi, efektivitas investasi yang rendah, tingkat pengangguran, angkatan kerja baru, dan jumlah pekerja informal, jumlah UMKM yang besar namun dengan produktivitas rendah.

#### Mengapa Perlu UU Cipta Kerja?

Penciptaan dan perluasan lapangan kerja untuk menampung pekerja baru serta mendorong pengembangan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

**Investasi** yang berkualitas

Simplifikasi & Harmonisasi regulasi dan perizinan

Penciptaan **kerja yang berkualitas** 

2045
Indonesia 2045
Berdaulat, Maju, Adil
dan Makmur

Dengan memanfaatkan potensi perekonomian dan sumber daya manusia ke depan, maka Indonesia akan dapat masuk ke dalam 5 besar ekonomi dunia pada tahun 2045 dengan produk domestik bruto sebesar \$7 triliun dolar Amerika Serikat dan dengan pendapatan perkapita sebesar Rp27 juta per bulan.



## **UU Cipta Kerja**Urgensinya

## Jika hal ini (UU Cipta Kerja) tidak dilakukan, maka akan terjadi:

- ✓ Lapangan kerja akan pindah ke negara lain yang lebih kompetitif.
- ✓ Daya saing pencari kerja relatif rendah dibanding negara lain.
- ✓ Penduduk yang tidak atau belum bekerja akan semakin tinggi.
- ✓ Indonesia terjebak dalam middle income trap

## **UU Cipta Kerja**Ruang Lingkup & Sasaran

#### RUANG LINGKUP (UMUM)

- Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- Peningkatan
   perlindungan dan
   kesejahteraan pekerja;
- Kemudahan,
   pemberdayaan, dan
   perlindungan Koperasi
   dan UMK-M; dan
- Peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

#### **SASARAN PERLINDUNGAN PEKERJA**



Tenaga kerja yang belum bekerja



Pekerja/buruh yang bekerja (eksisting)



Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK)

## Materi Peningkatan Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja

- 1. Perlindungan pekerja untuk pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu,
- 2. Perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih daya,
- 3. Perlindungan pengupahan antara lain melalui upah minimum,
- 4. Perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja; dan
- 5. Kemudahan perizinan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian tertentu yang masih diperlukan untuk proses produksi barang atau jasa.

#### **UU Cipta Kerja**

#### Sistematika Klaster Ketenagakerjaan & Prinsip Umum

Terdapat dalam Bab IV UU Cipta Kerja.

Disusun dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi.

ketenagakerjaan) UU Cipta Kerja (klaster menghapus, mengubah, dan menetapkan pengaturan baru terhadap beberapa ketentuan yang diatur sebelumnya dalam 4 UU yaitu: UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, UU 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan UU 18/2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

#### **Prinsip Umum**

- Penyusunan memperhatikan hasil putusan Mahkamah Konstitusi atas uji materi UU 13/2003.
- Ketentuan sanksi ketenagakerjaan dikembalikan pada UU 13/ 2003 (dengan penyesuaian terhadap ketentuan sanksi di bidang perizinan & putusan Mahkamah Konstitusi)









2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

6. PHK, Pesangon dan JKP

3. Alih Daya

7. Pengenaan Sanksi

4. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

8. Perizinan di Bidang Ketenagakerjaan



## PKWT DAN ALIH DAYA

UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

&

PP Nomor 35 Tahun 2021

### PERJANJIAN WAKTU TERTENTU (PKWT)

UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja

- a. PKWT diatur berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- b. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

- d. **PKWT** dalam **Pasal 59 UU CK** meliputi:
  - 1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - 2. pekerjaaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - 3. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - 4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
  - 5. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- e. Pekerja/buruh PKWT berhak atas <u>uang kompensasi PKWT sesuai</u> dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 61 A UU CK).

#### PERATURAN PEMERINTAH **NOMOR 35 TAHUN 2021**



Pekerjaan belum selesai diperpanjang dengan kesepakatan (akumulasi tidak lebih dari 5 tahun)

Pekerjaan belum selesai dapat diperpanjang hingga selesainya pekerjaan

tetap



#### Jenis dan Sifat Pekerjaan :



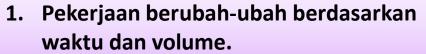
Jangka Waktu (Paling lama 5 Tahun)

- 1. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama
- 2. Pekerjaan yang bersifat musiman
- 3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Selesainya Pekerjaan tertentu

- 1.Pekerjaan yang sekali selesai
- 2. Pekerjaan sementara sifatnya.

Jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap



2. Upah berdasarkan kehadiran.

## PKWT JANGKA WAKTU

Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama

Pekerjaan yang bersifat musiman

Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

#### Musim/cuaca:

Dilakukan pada musim atau cuaca tertentu;

#### Kondisi tertentu:

Pekerjaan tambahan untuk memenuhi pesanan/ target.

- Produk baru adalah produk yang sebelumnya belum pernah ada atau pengembangan produk yang sudah ada.
- Kegiatan baru adalah Usaha yang baru dilaksanakan oleh Perusahaan

#### SELESAINYA PEKERJAAN TERTENTU

- 1. Pekerjaan yang sekali selesai
- 2. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

#### Kesepakatan:

- Ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan selesai, dan
- Waktu penyelesaian disesuaikan dengan selesainya Pekerjaan

#### PEKERJAAN YANG JENIS DAN SIFAT ATAU KEGIATANNYA BERSIFAT TIDAK TETAP

- Pekerja Harian dilakukan dengan PKWT.
- Pekerjaan tidak tetap.
- Pekerjaan yang berubah-ubah.
- Pekerjaan berdasarkan waktu dan volume.
- · Upah berdasarkan kehadiran.
- Waktu kerja kurang dari 21 hari/bulan

Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja Harian (PKWT) demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)





### Perjanjian Kerja berakhir:



- a) pekerja/buruh meninggal dunia;
- b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c) selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

## Pemberian Uang Kompensasi

Pengusaha Wajib memberikan Kompensasi bagi Pekerja/Buruh PKWT.

Masa Kerja minimal 1 bulan secara terus menerus

Besaran Uang Kompensasi PKWT pada usaha mikro dan kecil berdasarkan kesepakatan

Berakhirnya PKWT merupakan wujud kesamaan hak atas perlindungan dalam hal hubungan kerja berakhir antara pekerja PKWT dan pekerja PKWTT.

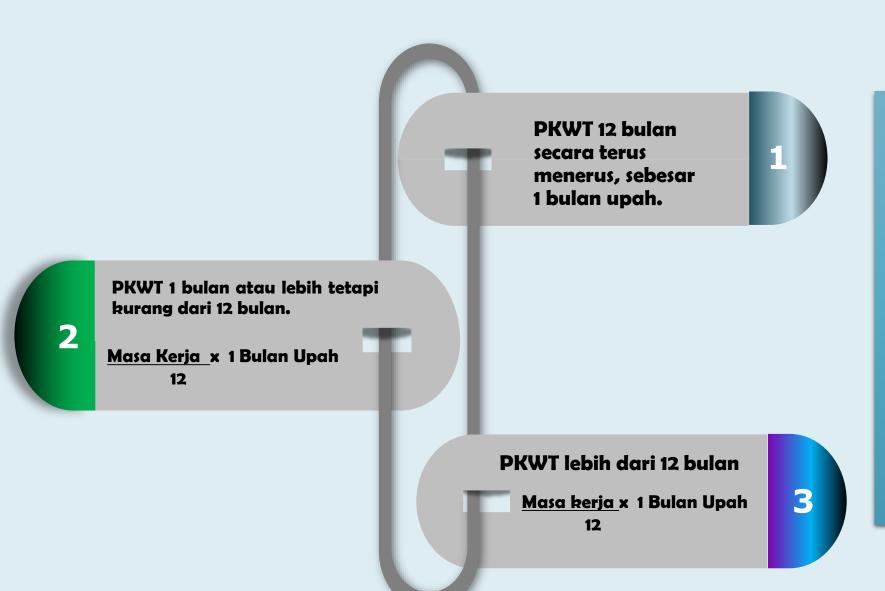
Kompensasi Diberikan pada saat berakhirnya PKWT

Dalam hal Perpanjangan PKWT, maka kompensasi diberikan pada saat sebelum perpanjangan PKWT

Kompensasi Perpanjangan PKWT diberikan saat berakhirnya PKWT

Kompensasi tidak berlaku bagi TKA

#### **BESARAN KOMPENSASI**



## Dasar Perhitungan Pembayaran Kompensasi

- Upah Pokok dan Tunjangan Tetap
- Perusahaan tidak menggunakan
   Upah Pokok dan Tunjangan Tetap,
   Pembayaran Kompensasi yaitu
   Upah tanpa tunjangan
- Upah terdiri atas Upah Pokok dan Tunjangan Tidak Tetap, Dasar perhitungan Kompensasi yaitu Upah Pokok.

KOMPENSASI BAGI PEKERJA PKWT

Dalam hal 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 besarannya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh





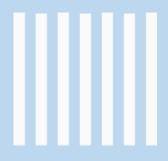
#### PENCATATAN PKWT

- 1. Pengusaha harus mencatatkan PKWT pada Kementerian bidang Ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- 2. Pencatatan PKWT secara daring belum tersedia, maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas Ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

#### **AKIBAT HUKUM**

- PKWT diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap demi hukum berubah menjadi PKWTT
- Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap dengan waktu kerja ≥ 21 hari selama 3 bulan berturut demi hukum berubah menjadi PKWTT





### **Alih Daya**

## SUBSTANSI POKOK ALIH DAYA DALAM UU CIPTA KERJA



Pelindungan pekerja/buruh alih daya merupakan tanggung jawab perusahaan alih daya

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



Pelindungan pekerja/buruh alih daya dan perizinan berusaha.

### **Alih Daya**

Hubungan kerja dalam **Alih Daya** yaitu berdasarkan :

> Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau

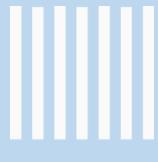
<u>Perjanjian</u> <u>Kerja Waktu</u> <u>Tidak Tertentu.</u>



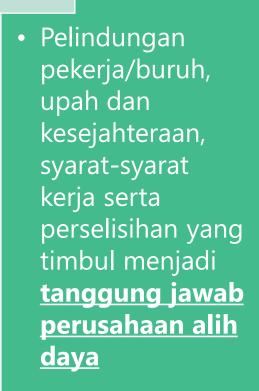
Perusahaan alih daya yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT, dalam perjanjian kerjanya harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

#### Catatan:

- Pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yaitu perusahaan alih daya yang baru memberikan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh minimal sama dengan hak-hak yang diberikan oleh perusahaan alih daya sebelumnya.
- Obyek pekerjaannya tetap ada adalah pekerjaan yang ada pada 1 (satu) perusahaan pemberi pekerjaan yang sama.



Hubungan
 Kerja Pekerja/
 Buruh kepada
 Perusahaan
 Alih Daya



 Pengaturan alih daya dititik beratkan pada pelindungan 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.

Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, Kesejahteraan, Syarat Kerja, dan Perselisihan yang timbul diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Perusahaan Alih Daya berbentuk Badan Hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat melalui mekanisme OSS.

#### **SANKSI**

Pengusaha yang melanggar ketentuan:

- Pasal 61 A UU CK, Pasal 15 ayat (1) PP No.35 Tahun 2021
   Pengusaha tidak membayarkan uang kompensasi
- Pasal 17 PP No.35 Tahun2021
   Pengusaha membayarkan uang kompensasi tidak sesuai perhitungan
- Pasal 66 ayat (4) UU CK
   Perusahaan Alih Daya tidak berbadan Hukum dan tidak memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat

dikenai sanksi administratif berupa:

- a. Teguran tertulis;
- b. Pembatasan kegiatan usaha;
- c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- d. Pembekuan kegiatan



## WAKTU KERJA WAKTU ISTIRAHAT

UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

&

PP Nomor 35 Tahun 2021

#### Waktu Kerja dan Waktu Istirahat (WKWI)

### SUBSTANSI POKOK WKWI DALAM UU CIPTA KERJA

- 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 diatur paling banyak 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu.
- 4. Pengusaha tetap wajib memberi waktu istirahat dan cuti bagi pekerja/buruh.
- Pemberian istirahat panjang dalam perusahaan tertentu dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- 6. Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

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

- Waktu kerja pada sektor 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.
- Perusahaan tertentu yang menerapkan istirahat panjang.



#### **MUATAN PERATURAN PEMERINTAH**

PP NOMOR 35 TAHUN 2021

#### 1) Jam kerja meliputi:

7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
atau

8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

#### Catatan:

- Ketentuan ini tidak berlaku bagi sektor tertentu;
- Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).



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.

sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari waktu kerja standar, mempunyai karakteristik:

lembur pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu tidak dapat diterapkan bagi perusahaan yang memberlakukan waktu kerja kurang dari waktu kerja standar.

- a) Penyelesaian pekerjaannya kurang dari 7 jam1 hari dan kurang dari 35 Jam dalam 1 minggu;
- b) Waktu kerja fleksibel;
- c) Pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.



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)

6)

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

Pelaksanaan waktu kerja pada sektor usaha tertentu yang kurang/ lebih dari waktu kerja standar diatur dalam Perjanjian Kerja, PP/PKB.

Perusahaan dapat memberikan istirahat panjang kepada pekerja/buruh yang pelaksanaanya diatur dalam PK, PP, atau PKB.



## PHK DAN PESANGON

UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

&

PP Nomor 35 Tahun 2021

#### PHK DAN PESANGON

- 1. <u>Syarat-syarat PHK tetap</u> mengacu pada UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi.
- 2. Besarnya kompensasi PHK
- 3. Selain kompensasi PHK, Pekerja/buruh yang ter-PHK mendapat <u>perlindungan</u> <u>berupa jaminan kehilangan pekerjaan.</u>



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

## PHK

## 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.
- Pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.



#### MUATAN PP (MATERI PHK)

- 1. Besaran kompensasi PHK bervariasi tergantung dari alasan PHK yang bersangkutan dan masa kerja pekerja.
- 2. Perubahan besaran kompensasi PHK dititik beratkan 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.
- Sanksi Pidana bagi Perusahaan yang tidak membayar uang kompensasi PHK



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

Masa Kerja (tahun)	Besar Pesangon
MK < 1	1 bulan upah
1 ≤ MK < 2	2 bulan upah
2 ≤ MK < 3	3 bulan upah
3 ≤ MK < 4	4 bulan upah
4 ≤ MK < 5	5 bulan upah
5 ≤ MK < 6	6 bulan upah
6 ≤ MK < 7	7 bulan upah
7 ≤ MK < 8	8 bulan upah
MK ≥ 8	9 bulan upah

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



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



#### ALASAN PHK DAN BESARAN KOMPENSASI PHK

NO	ALASAN PHK	UP	UРМK	UPH	Uang Pisah
1	Penggabungan, peleburan atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia	1	1	<b>√</b>	-
2	Pengambilalihan perusahaan	1	1	✓	-
3	Pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat- syarat kerja dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja	0,5	1	✓	-
4	Efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian	0,5	1	$\checkmark$	-
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	0,5	1	✓	-
7	Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian	1	1	✓	-
8	Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeur)	0,5	1	✓	-
9	Keadaan memaksa (force majeur) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup	0,75	1	✓	-

#### Lanjutan

NO	ALASAN PHK	UP	UPMK	UPH	Uang Pisah
10	Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian	0,5	1	✓	-
11	Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena perusahaan mengalami kerugian	1	1	✓	-
12	Perusahaan Pailit	0,5	1	$\checkmark$	-
13	Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan Pelanggaran Pasal 36 huruf g PP Nomor 35 Tahun 2021 / UU CK Pasal 154 ayat (1) huruf g	1	1	✓	-
14	Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g PP Nomor 35 Tahun 2021 / UU CK Pasal 154 ayat (1) huruf g 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	0,5	1	✓	-

#### Lanjutan

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 dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah merugikan perusahaan	-	-	✓	✓
22	Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah tidak merugikan perusahaan	-	1	✓	-
23	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 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	✓	-
25	Pekerja/buruh memasuki usia pensiun	1,75	1	✓	-
26	Pekerja/buruh meninggal dunia	2	1	✓	-



#### Pasal 58

- Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yangdibayar oleh Pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat PHK.
- ➤ Jika perhitungan manfaat dari program pensiun lebih kecil daripada uang pesangon dan uang penghargaan masakerja serta uang pisah maka selisihnya dibayar oleh Pengusaha.

#### 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.



#### **SANKSI**

- Pengusaha yang tidak membayar uang kompensasi PHK dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 Tahun dan paling lama 4 Tahun dan atau denda paling sedikit 100 juta dan paling banyak 400 juta (Pasal 185 UU CK).
- Pemerintah Pusat/ daerah sesuai kewenangannya mengenakan sanksi administratif terhadap Perusahaan yang tidak membayar bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.



- Pengusaha yang melanggar ketentuan :
- **Pasal 15 ayat (1)** → tidak membayarkan uang kompensasi
- **Pasal 17** → dalam pemberian besaran uang kompensasi
- Pasal 21 ayat(1) → dalam melaksanakan waktu kerja
- Pasal 22 

  dalam melaksanakan waktu istirahat
- Pasal 29 ayat (1) huruf b dan c -> dalam melaksanakan waktu kerja lembur
- Pasal 53, dan/atau -> bantuan kepada keluarga pekerja yang diduga melakukan tindak Pidana
- Pasal 59 -> Pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi Pekerja/Buruh yang mengalami PHK dengan besaran ditentukan berdasarkankesepakatan .

#### dikenai sanksi **administratif** berupa:

- a. Teguran tertulis;
- b. Pembatasan kegiatan usaha;
- c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- d. Pembekuan kegiatan





#### KETENTUAN PERALIHAN

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, PKWT jangka waktunya belum berakhir masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya

#### KETENTUAN PENUTUP

- ❖ Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku uang kompensasi untuk PKWT yang jangka waktunya belum berakhir diberikan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini; dan
- Besaran uang kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja Pekerja/Buruh yang perhitungannya dimulai sejak tanggal diundangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.



## Cerima Kasih