



# 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<br>51,83 Juta Orang (37,50%)               |
|  | SMP<br>25,09 Juta Orang (18,15%)              |
|  | SMA<br>27,00 Juta Orang (19,54%)              |
|  | SMK<br>17,18 Juta Orang (12,43%)              |
|  | D I/II/III/Akademi<br>3,77 Juta Orang (2,73%) |
|  | S1/S2/S3<br>13,35 Juta Orang (9,66%)          |



### Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT%)



### Bekerja Menurut Lapangan Usaha (dalam juta orang)

|          |                |                |               |
|----------|----------------|----------------|---------------|
| <b>A</b> | 38,23 (29,76%) | <b>L</b>       | 0,39 (0,31%)  |
| <b>B</b> | 1,35 (1,05%)   | <b>M,N</b>     | 1,80 (1,41%)  |
| <b>C</b> | 17,48 (13,61%) | <b>O</b>       | 4,57 (3,56%)  |
| <b>D</b> | 0,30 (0,24%)   | <b>P</b>       | 6,03 (4,69%)  |
| <b>E</b> | 0,49 (0,38%)   | <b>Q</b>       | 2,01 (1,56%)  |
| <b>F</b> | 8,07 (6,28%)   | <b>R,S,T,U</b> | 6,41 (4,99 %) |
| <b>G</b> | 24,70 (19,23%) |                |               |
| <b>H</b> | 5,59 (4,35%)   |                |               |
| <b>I</b> | 8,55 (6,65%)   |                |               |
| <b>J</b> | 0,93 (0,73%)   |                |               |
| <b>K</b> | 1,56 (1,21 %)  |                |               |

### Keterangan Lapangan Usaha

|          |                                 |                |                                    |
|----------|---------------------------------|----------------|------------------------------------|
| <b>A</b> | Pertanian, Kehutanan, Perikanan | <b>I</b>       | Akomodasi dan Makan Minum          |
| <b>B</b> | Pertambangan dan Penggalian     | <b>J</b>       | Informasi dan Komunikasi           |
| <b>C</b> | Industri Pengolahan             | <b>K</b>       | Jasa Keuangan dan Asuransi         |
| <b>D</b> | Pengadaan Listrik dan Gas       | <b>L</b>       | Real Estat                         |
| <b>E</b> | Pengadaan Air                   | <b>M,N</b>     | Jasa Perusahaan                    |
| <b>F</b> | Konstruksi                      | <b>O</b>       | Administrasi Pemerintahan          |
| <b>G</b> | Perdagangan Besar dan Eceran    | <b>P</b>       | Jasa Pendidikan                    |
| <b>H</b> | Transportasi dan Pergudangan    | <b>Q</b>       | Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial |
|          |                                 | <b>R,S,T,U</b> | Jasa Lainnya                       |

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



BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN  
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA



satudata.kemnaker.go.id



pusdatinaker



Pusdatinaker Kemnaker RI



Pusdatinaker Kemnaker



pusdatin@kemnaker.go.id

# 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.

2

### 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**

3

## 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.

UU Cipta Kerja (klaster ketenagakerjaan) mengubah, menghapus, 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)*



Pasal-pasal yang ada dalam UU eksisting sepanjang tidak diubah dan dihapus oleh UU Cipta Kerja, maka pasal-pasal tersebut **tetap berlaku.**





# UU Cipta Kerja

## Klaster Ketenagakerjaan

Subtansi Pokok

**1. Tenaga Kerja Asing**

**2. Perjanjian Kerja Waktu  
Tertentu**

**3. Alih Daya**

**4. Waktu Kerja dan  
Waktu Istirahat**

**5. Pengupahan**

**6. PHK, Pesangon dan JKP**

**7. Pengenaan Sanksi**

**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. pekerjaan 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 **uang kompensasi PKWT sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan** (Pasal 61 A UU CK).

# PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021





***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**



1. Pekerjaan berubah-ubah berdasarkan waktu dan volume.
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 penajakan.

**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

**PKWT 12 bulan  
secara terus  
menerus, sebesar  
1 bulan upah.**

**1**

**PKWT 1 bulan atau lebih tetapi  
kurang dari 12 bulan.**

**2**

**$\frac{\text{Masa Kerja}}{12} \times 1 \text{ Bulan Upah}$**

**PKWT lebih dari 12 bulan**

**$\frac{\text{Masa kerja}}{12} \times 1 \text{ Bulan Upah}$**

**3**

## 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 besarnya 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  $\geq 21$  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

**Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.**

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

## **Catatan:**

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



- 
- 
- Hubungan Kerja Pekerja/ Buruh kepada **Perusahaan Alih Daya**

- Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi **tanggung jawab 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 Tahun 2021**  
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

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 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.
5. 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

1. 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.
3. 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).





**2)** 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.

**3)** Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari waktu kerja standar, mempunyai karakteristik :

**4)** Penerapan waktu kerja 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 jam 1 hari dan kurang dari 35 Jam dalam 1 minggu;
- b) Waktu kerja fleksibel;
- c) Pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.



5)

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.

6)

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

7)

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

8)

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. Syarat-syarat PHK tetap 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 perlindungan berupa jaminan kehilangan pekerjaan.

JAMINAN  
KEHILANGAN  
PEKERJAAN



- 
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.

# 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.
2. 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.
5. Sanksi Pidana bagi Perusahaan yang tidak membayar uang kompensasi PHK



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

| Masa Kerja<br>(tahun) | Besar<br>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<br>(tahun) | Besar<br>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 atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia                                      | 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                               | 0,5  | 1    | ✓   | -          |
| 4  | Efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian                                                                                                                          | 0,5  | 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 | 0,5  | 1    | ✓   | -          |
| 7  | Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian                                                                                                      | 1    | 1    | ✓   | -          |
| 8  | Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure)                                                                                                                 | 0,5  | 1    | ✓   | -          |
| 9  | Keadaan memaksa (force majeure) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup                                                                                                        | 0,75 | 1    | ✓   | -          |



| 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    | ✓   | -          |
| 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    | ✓   | -          |

| 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 yang dibayar 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 masa kerja 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 berdasarkan kesepakatan .

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*