

## BAB IV KETENAGAKERJAAN

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 88

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

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

### Bagian Kedua

#### Ketenagakerjaan

#### Pasal 89

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279) diubah:554

1. Ketentuan Pasal 42 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 42

(1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing dari Pemerintah Pusat.

(2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:

- a. anggota direksi atau anggota dewan komisaris dengan kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
- c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan pemeliharaan mesin produksi untuk keadaan darurat, vokasi, *start-up*, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

(4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai

dengan jabatan yang akan diduduki.

(5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.

(6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) diatur dengan Peraturan Presiden.

2. Ketentuan Pasal 43 Dihapus.

3. Ketentuan Pasal 44 Dihapus.

4. Ketentuan Pasal 45 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 45

(1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:

a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing;

b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing; dan

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

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

5. Ketentuan Pasal 46 Dihapus.

6. Ketentuan Pasal 47 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 47

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

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

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

7. Ketentuan Pasal 48 Dihapus.

8. Ketentuan Pasal 49 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 49

Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Peraturan Presiden.

9. Ketentuan Pasal 56 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 56

(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

(3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dengan Peraturan Pemerintah.

10. Ketentuan Pasal 57 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 57

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

(2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

11. Ketentuan Pasal 58 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 58

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

12. Ketentuan Pasal 59 dihapus.

13. Ketentuan Pasal 61 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 61

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. pekerja 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.

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

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

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

(5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai<sup>558</sup> dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

14. Di antara Pasal 61 dan Pasal 62 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 61A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 61A

(1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.

(2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja paling sedikit 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai besaran uang kompensasi diatur dengan Peraturan Pemerintah.

15. Ketentuan Pasal 62 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 62

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

16. Ketentuan Pasal 64 dihapus.

17. Ketentuan Pasal 65 dihapus.

18. Ketentuan Pasal 66 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 66

(1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan<sup>559</sup> pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

(3) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi

Perizinan Berusaha.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

19. Ketentuan Pasal 77 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 77

(1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu.

(3) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

20. Di antara Pasal 77 dan Pasal 78 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 77A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 77A

(1) Pengusaha dapat memberlakukan waktu kerja yang melebihi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) untuk jenis pekerjaan atau sektor usaha tertentu.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan skema periode kerja.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis pekerjaan atau sektor usaha tertentu serta skema periode kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

21. Ketentuan Pasal 78 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 78

(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan

b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

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

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

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

22. Ketentuan Pasal 79 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 79

(1) Pengusaha wajib memberi:

- a. waktu istirahat; dan
- b. cuti.

(2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:

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

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

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

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

23. Ketentuan Pasal 88 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88

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

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

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan nasional diatur dalam Peraturan Pemerintah.

24. Di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 7 (tujuh) pasal yakni:

- a. Pasal 88A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88A

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

(2) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai kesepakatan atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

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

- b. Pasal 88B yang berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 88B

Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.
- c. Pasal 88C yang berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 88C

- (1) Gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upah minimum provinsi.
- d. Pasal 88D yang berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 88D

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum sebagai berikut:

$$UM_{t+1} = UM_t + (UM_t \times \%PE_t).$$

- (2) Untuk pertama kali setelah berlakunya Undang-Undang tentang Cipta Kerja,  $UM_t$  sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upah minimum yang ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait pengupahan.
- (3) Data yang digunakan untuk menghitung upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

- e. Pasal 88E yang berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 88E

- (1) Untuk menjaga keberlangsungan usaha dan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh industri padat karya, pada industri padat karya ditetapkan upah minimum tersendiri.
- (2) Upah minimum pada industri padat karya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib ditetapkan oleh Gubernur.
- (3) Upah minimum pada industri padat karya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah minimum industri padat karya dan formula tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

- f. Pasal 88F yang berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 88F

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (2) dan Pasal 88E ayat (1) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang

bersangkutan.

(2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud pada Pasal 88C ayat (2) dan Pasal 88E ayat (1).

g. Pasal 88G yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88G

(1) Dalam hal gubernur :564

a. tidak menetapkan upah minimum dan/atau upah minimum industri padat karya; atau

b. menetapkan upah minimum dan/atau upah minimum industri padat karya tidak sesuai dengan ketentuan,

dikenai sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pemerintahan daerah.

(2) Dalam hal gubernur dikenakan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), upah minimum yang berlaku yaitu upah minimum tahun sebelumnya.

25. Ketentuan Pasal 89 dihapus.

26. Ketentuan Pasal 90 dihapus.

27. Di antara Pasal 90 dan Pasal 91 disisipkan 2 (dua) pasal yakni:

a. Pasal 90A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 90A

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

b. Pasal 90B yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 90B

(1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (2) dan Pasal 88E ayat (1) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.

(2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.

(3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus di atas angka garis kemiskinan yang diterbitkan oleh lembaga yang berwenang di bidang statistik.

(4) Ketentuan mengenai kriteria Usaha Mikro dan Kecil<sup>565</sup> sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

28. Ketentuan Pasal 91 dihapus.

29. Ketentuan Pasal 92 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 92

(1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah di perusahaan.

(2) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pedoman untuk penetapan



upah berdasarkan satuan waktu.

30. Di antara Pasal 92 dan Pasal 93 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 92A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 92A

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

31. Ketentuan Pasal 93 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 93

(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

a. pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan;

b. pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya dan telah mendapatkan persetujuan pengusaha;

c. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan pengusaha<sup>566</sup> sendiri atau halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; atau

d. pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembayaran upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

32. Ketentuan Pasal 94 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 94

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

33. Ketentuan Pasal 95 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 95

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

(2) Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

(3) Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud

pada ayat (1) didahulukan pembayarannya setelah pembayaran kepada para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

34. Ketentuan Pasal 96 dihapus.

35. Ketentuan Pasal 97 dihapus.

36. Ketentuan Pasal 98 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 98

(1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk dewan pengupahan.

(2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar dan akademisi.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan, diatur dengan Peraturan Pemerintah.

37. Ketentuan Pasal 150 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 150

Pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, milik usaha sosial maupun usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

38. Ketentuan Pasal 151 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 151

(1) Pemutusan hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

(2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, penyelesaian pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

39. Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 151A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 151A

Kesepakatan dalam pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (1) tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja;
- b. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan,

atau perjanjian kerja bersama dan telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;

c. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;

d. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai perjanjian kerja waktu tertentu;

e. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

f. pekerja/buruh meninggal dunia;

g. perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (force majeure); atau

h. perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga.

40. Ketentuan Pasal 152 dihapus.

41. Ketentuan Pasal 153 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 153

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;

b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

d. pekerja/buruh menikah;

e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;

g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

h. pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada pihak yang wajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

i. pekerja/buruh berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi

fisik, atau status perkawinan;

j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

42. Ketentuan Pasal 154 dihapus.

43. Di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) pasal yakni, Pasal 154A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 154A

(1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan;
- b. perusahaan melakukan efisiensi;
- c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga;
- g. perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh;
- h. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- i. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis;
- j. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- k. pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib;
- l. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- m. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- n. pekerja/buruh meninggal dunia.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

44. Ketentuan Pasal 155 dihapus.

45. Ketentuan Pasal 156 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 156

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit ditentukan berdasarkan:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;<sup>572</sup>
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan berdasarkan:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, 8 (delapan) bulan upah.

(4) Pengusaha dapat memberikan uang penggantian hak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai besaran uang pesangon serta uang penghargaan masa kerja dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 154A ayat (1) diatur dengan Peraturan

Pemerintah.

46. Ketentuan Pasal 157 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157

(1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, terdiri atas:

a. upah pokok;

b. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.

(2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari.

(3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum.

47. Di antara Pasal 157 dan Pasal 158 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 157A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157A

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

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

48. Ketentuan Pasal 158 dihapus.

49. Ketentuan Pasal 159 dihapus.

50. Ketentuan Pasal 160 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 160

(1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;

b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;

c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;

d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

(2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung

sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

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

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

51. Ketentuan Pasal 161 dihapus.

52. Ketentuan Pasal 162 dihapus.

53. Ketentuan Pasal 163 dihapus.575

54. Ketentuan Pasal 164 dihapus.

55. Ketentuan Pasal 165 dihapus.

56. Ketentuan Pasal 166 dihapus.

57. Ketentuan Pasal 167 dihapus.

58. Ketentuan Pasal 168 dihapus.

59. Ketentuan Pasal 169 dihapus.

60. Ketentuan Pasal 170 dihapus.

61. Ketentuan Pasal 171 dihapus.

62. Ketentuan Pasal 172 dihapus.

63. Ketentuan Pasal 184 dihapus.

64. Ketentuan Pasal 185 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 185

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

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

65. Ketentuan Pasal 186 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 186

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1) dikenai sanksi pidana

penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

66. Ketentuan Pasal 187 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 187

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

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

67. Ketentuan Pasal 188 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 188

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 78 ayat (1), dan Pasal 148, dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

68. Ketentuan Pasal 190 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 190

(1) Pemerintah mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 14 ayat (2), Pasal 15, Pasal 25, Pasal 35 ayat (2), Pasal 37 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 42 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 61A, Pasal 63 ayat (1), Pasal 87, Pasal 106, Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2), Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Ketiga

Jenis Program Jaminan Sosial

Pasal 90

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



Negara Republik Indonesia 4456) diubah:

1. Ketentuan Pasal 18 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 18

Jenis program jaminan sosial meliputi:

- a. jaminan kesehatan;
- b. jaminan kecelakaan kerja;
- c. jaminan hari tua;
- d. jaminan pensiun;
- e. jaminan kematian;
- f. jaminan kehilangan pekerjaan.

2. Di antara Pasal 46 dan Pasal 47 disisipkan 5 (lima) pasal yakni:

a. Pasal 46A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 46A

(1) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan<sup>578</sup> kehilangan pekerjaan.

(2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan.

b. Pasal 46B yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 46B

(1) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.

(2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian jaminan kehilangan pekerjaan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

c. Pasal 46C yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 46C

Peserta Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah setiap orang yang telah membayar iuran.

d. Pasal 46D yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 46D

(1) Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa pelatihan dan sertifikasi, uang tunai serta fasilitasi penempatan.

(2) Manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

e. Pasal 46E yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 46E

(1) Besaran iuran jaminan kehilangan pekerjaan sebesar persentase tertentu dari upah.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai besaran iuran jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana<sup>579</sup>

dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keempat

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Pasal 91

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

1. Ketentuan Pasal 6 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

(1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan.

(2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:

- a. jaminan kecelakaan kerja;
- b. jaminan hari tua;
- c. jaminan pensiun;
- d. jaminan kematian; dan
- e. jaminan kehilangan pekerjaan.

2. Ketentuan Pasal 9 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 9

(1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.

(2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, jaminan hari tua dan jaminan kehilangan pekerjaan.<sup>580</sup>

Bagian Kelima

Penghargaan Lainnya

Pasal 92

(1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, pemberi kerja berdasarkan Undang-Undang ini memberikan penghargaan lainnya kepada pekerja/buruh.

(2) Penghargaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) diberikan dengan ketentuan:

- a. pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 3 (tiga) tahun, sebesar 1 (satu) kali upah;
- b. pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, sebesar 2 (dua) kali upah;
- c. pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, sebesar 3 (tiga) kali upah;
- d. pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, sebesar 4 (empat) kali upah; atau

e. pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih, sebesar 5 (lima) kali upah.

(3) Pemberian penghargaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk 1 (satu) kali dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak Undang-Undang ini mulai berlaku.

(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja sebelum berlakunya Undang-Undang ini.

(5) Ketentuan mengenai penghargaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi usaha mikro dan kecil.<sup>581</sup>

(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian penghargaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.