

DAFTAR PERATURAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dokumen lengkap :

<https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/tk/UU13-2003Ketenagakerjaan.pdf>

Isi:

- Mengatur hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha.
- Pasal 1: Definisi istilah penting seperti hubungan kerja, pengusaha, pekerja, upah.
- Pasal 4–6: Larangan diskriminasi, hak atas perlakuan yang sama.
- Pasal 99–101: Hak atas jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja.
- Bab XI–XV: Mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemogokan, PHK, sanksi administratif dan pidana.

2. UU No. 11 Tahun 2020

a. Pasal 88A – Prinsip Dasar Pengupahan

(1) *“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*

(2) *Penghasilan dapat berasal dari upah dan/atau pendapatan lain yang sah.”*

b. Pasal 92 Ayat (2)

“Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja.”

c. Pasal 99 – Jaminan Sosial Tenaga Kerja

“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”

3. UU No. 6 Tahun 2023 (Omnibus Law Cipta Kerja)

a. Pasal 88

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

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

(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.

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

b. Pasal 88C

Gubernur wajib menetapkan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan dapat menetapkan UMK (Kab/Kota)

c. Pasal 88D ayat (2)

Formula penetapan upah minimum mempertimbangkan ekonomi daerah: inflasi & pertumbuhan ekonomi

4. Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021

- Tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja, istirahat, dan PHK.
- a. Pasal 10

(1) PKWT dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu lainnya yang bersifat **tidak tetap**.

(2) **Pekerja harian** dengan PKWT harus dibuat perjanjian tertulis, dapat secara kolektif, mencakup: nama perusahaan & pekerja, jenis pekerjaan, dan besaran upah.

(3) Jika pekerja bekerja **21 hari atau lebih dalam 1 bulan selama 3 bulan berturut-turut**, maka statusnya berubah menjadi **PKWTT** (perjanjian tidak tertentu).

b. Pasal 37 — Prosedur PHK

(2) Pengusaha harus memberitahukan alasan PHK kepada pekerja/serikat.

(3) Pemberitahuan PHK harus lewat **surat resmi**, diterima **setidaknya 14 hari kerja** sebelum PHK.

5. Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021

- Mengatur struktur dan formula pengupahan serta penetapan upah minimum.

a. Pasal 24 ayat (1)

“Penetapan upah minimum hanya berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Sementara upah bagi pekerja dengan masa satu tahun atau lebih harus berpedoman pada struktur dan skala upah yang wajib disusun dan diterapkan oleh perusahaan.”

b. Pasal 25

(1) “Upah minimum terdiri atas upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.”

(2) “Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, meliputi paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, serta median upah.”

c. Pasal 26 ayat (3)

“Batas atas upah minimum merupakan acuan nilai upah minimum tertinggi ... Batas bawah upah minimum merupakan acuan upah minimum terendah yang besarnya 50 % dari batas atas upah minimum.”

d. Pasal 64 ayat (2)

“Pemotongan upah harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.”

e. Pasal 65

“Pemotongan upah maksimal 50 % dari tiap pembayaran upah... Iuran negara seperti BPJS dan pajak tidak memerlukan surat kuasa.”

6. PP No. 37 Tahun 2021 jo. PP No. 6 Tahun 2025

- Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP): 60% dari upah selama 6 bulan, maksimal Rp5 juta.

7. PP No. 49 Tahun 2023

- Mengatur **Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)** dan **Jaminan Kematian (JKM)** yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan. Ditetapkan demi memperluas dan memperkuat perlindungan sosial bagi pekerja, termasuk yang mengalami kehilangan pekerjaan (PHK).

8. Peraturan Presiden (Perpres) No. 7 Tahun 2019

- Menetapkan daftar penyakit akibat kerja.

a. Pasal 1 ayat (1)

“Penyakit Akibat Kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan/atau lingkungan kerja.”

b. Pasal 2

(1) *“Pekerja yang didiagnosis menderita Penyakit Akibat Kerja berdasarkan surat keterangan dokter berhak atas manfaat JKK meskipun hubungan kerja telah berakhir.”*

(2) *“Hak atas manfaat JKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan apabila Penyakit Akibat Kerja timbul dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun terhitung sejak hubungan kerja berakhir.”*

9. Peraturan Presiden (Perpres) No. 57 Tahun 2023

- Kewajiban perusahaan melapor lowongan pekerjaan.

a. Pasal 2

(1) “Lowongan pekerjaan merupakan bagian dari pelayanan informasi pasar kerja.”

(2) “Pelayanan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan bagian dari pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.”

(3) “Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan Pemberi Kerja...”

b. Pasal 4

(1) “Lowongan pekerjaan yang berasal dari dalam negeri ... dilaporkan oleh Pemberi Kerja.”

(2) “Pemberi Kerja ... wajib melaporkan lowongan pekerjaan kepada Menteri melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan.”

c. Pasal 5

(1) “Pelaporan lowongan pekerjaan ... memuat:

a. Identitas Pemberi Kerja;

b. Nama jabatan dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;

c. Masa berlaku lowongan;

d. Informasi jabatan, meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, pengalaman, upah, domisili, dan info lain.”

(2) “Pelaporan lowongan ... diverifikasi oleh Pengantar Kerja dan/atau petugas antarkerja.”

d. Pasal 6

“Dalam hal lowongan pekerjaan telah terisi, Pemberi Kerja wajib melaporkan kepada Menteri melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan.”

e. Pasal 9

(1) “Informasi lowongan pekerjaan bersifat terbuka.”

*(2) * “Informasi lowongan pekerjaan dapat digunakan oleh:*

1. Pencari Kerja;
2. Pemberi Kerja;
3. Pemerintah Pusat; dan
4. Pemerintah Daerah.”

f. Pasal 17

(1) *“Menteri, gubernur, atau bupati/wali kota menjatuhkan sanksi administratif berupa peringatan tertulis kepada Pemberi Kerja yang tidak melaporkan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) dan lowongan pekerjaan yang telah terisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.”*

(2) *“Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif ... diatur dalam Peraturan Menteri.”*

10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 5 Tahun 2018

- Standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

a. Pasal 1

(1) *“Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.”*

(2) *“Lingkungan Kerja adalah aspek higiene di tempat kerja mencakup faktor fisika, kimia, biologi, ergonomi, dan psikologi...”*

b. Pasal 2

“Pengusaha dan/atau pengurus wajib melaksanakan syarat-syarat K3 Lingkungan Kerja.”

11. Permenaker No. 15 Tahun 2018

- Penetapan dan penghitungan upah minimum.

a. Pasal 1

(1) *“Upah Minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.”*

(2) *“Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam satu bulan.”*

(3) *“Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di dalam wilayah satu provinsi.”*

(4) *“Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di dalam satu kabupaten/kota.”*

(5) *“Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) adalah upah minimum yang berlaku untuk sektor tertentu di provinsi.”*

(6) *“Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) adalah upah minimum yang berlaku untuk sektor tertentu di kabupaten/kota.”*

b. Pasal 5

(1) *“Kebutuhan Hidup Layak terdiri atas komponen sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, dan kebutuhan lain, serta ditinjau paling lama setiap 5 (lima) tahun.”*

(2) *“Penetapan Upah Minimum pada tahun pertama setelah peninjauan KHL ditetapkan sama dengan nilai KHL hasil peninjauan.”*

c. Pasal 7

(1) *“Gubernur menetapkan Upah Minimum Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota, paling lambat 1 November setiap tahun.”*

(2) *“Upah Minimum tahun kedua s.d. tahun kelima setelah peninjauan ditetapkan berdasarkan formula:*

$$UMP/UMK = UM \text{ (tahun berjalan)} \times (1 + (\text{inflasi} + \text{pertumbuhan ekonomi})).$$

d. Pasal 12

(1) *“Gubernur dapat menetapkan UMP Sektoral (UMSP) dan/atau UMK Sektoral (UMSK) berdasarkan kesepakatan Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja di sektor tersebut.”*

(2) *“Penetapan UMSP/UMSK diawali dengan kajian dewan pengupahan, lalu perundingan asosiasi & serikat, dan ditetapkan jika disetujui.”*

12. Permenaker No. 5 Tahun 2023

- Penyesuaian jam kerja dan upah minimum untuk padat karya ekspor (min 75% upah normal).

a. Pasal 3

“Perusahaan industri padat karya tertentu berorientasi ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 huruf b harus memenuhi persyaratan:

- a. memiliki paling sedikit 200 (dua ratus) pekerja;
- b. biaya tenaga kerja sekurang-kurangnya 15 % dari biaya produksi; dan
- c. ketergantungan pada permintaan ekspor (Eropa/AS) dibuktikan dokumen pesanan.”

b. Pasal 5

(1) “Penyesuaian waktu kerja dilakukan melalui pengurangan jam kerja maksimal 7 jam per hari untuk 6 hari; atau 8 jam per hari untuk 5 hari, tetap melaksanakan ketentuan 40 jam per minggu.”

(2) “Penyesuaian dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dan pekerja/serikat.”

c. Pasal 8

(1) “Perusahaan dalam kriteria tersebut dapat menyesuaikan upah, dengan ketentuan: upah paling rendah 75 % dari upah yang biasa diterima.”

(2) “Penyesuaian upah hanya dapat dilakukan dengan adanya persetujuan dari pekerja atau serikat pekerja.”

d. Pasal 9

“Kesepakatan perubahan waktu kerja dan pengupahan dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, dan harus didokumentasikan tertulis.”

14. Permenaker No. 3 Tahun 2024

- Sertifikasi dan kompetensi mediator hubungan industrial.

a. Pasal 1 - Ruang Lingkup

“Permenaker ini mengatur Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.”

b. Pasal 2

(1) Uji Kompetensi diselenggarakan untuk menjamin kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural mediator.

(2) Penyelenggaraan uji ditujukan untuk mengembangkan profesionalisme dan karier mediator hubungan industrial.

c. Pasal 3

Peserta adalah ASN yang ditunjuk sebagai mediator hubungan industrial, yang akan dipromosikan, pindah jabatan, atau mengikuti kenaikan jenjang, serta memenuhi persyaratan seperti kompetensi teknis dan manajerial sesuai ketentuan.

d. Pasal 4

Uji kompetensi dilakukan dalam dua tahap:

a. Uji Teori (meliputi hukum ketenagakerjaan, perundang-undangan hubungan industrial);

b. Uji Praktik (studi kasus, simulasi mediasi).

e. Pasal 5

Peserta yang lulus mendapatkan sertifikat kompetensi mediator hubungan industrial, menjadi syarat administratif untuk pengangkatan atau kenaikan jenjang sebagai mediator.

f. Pasal 6

Uji dilaksanakan oleh lembaga yang ditunjuk Kemnaker, berkoordinasi dengan instansi pembina dan asosiasi mediator.

g. Pasal 7

Biaya uji ditanggung oleh peserta atau instansi pengguna, sesuai kesepakatan, dan dikenakan ketentuan tarif resmi. (umumnya diatur dalam pasal biaya internal Kemnaker)

h. Pasal 8

Uji kompetensi dapat diselenggarakan secara reguler/berkala, seperti beberapa kali dalam setahun saat kebutuhan mediator meningkat.

i. Pasal 9

Kemnaker wajib melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan uji dan efektivitas mediator yang bersertifikat untuk peningkatan kualitas.

A. Status Hukum Pekerja yang Sudah Tidak Terikat Kontrak

Pekerja yang sudah tidak terikat kontrak (baik PKWT maupun PKWTT) tetap memiliki hak-hak tertentu:

- Jika pemutusan hubungan kerja tidak sesuai prosedur (tanpa surat PHK, tanpa pemberitahuan 14 hari sebelumnya, atau tanpa kompensasi), maka bisa dianggap **PHK sepihak**, yang bisa dilaporkan ke Disnaker.
- Pekerja masih bisa menuntut **uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak** sesuai ketentuan UU.
- Dalam konteks jaminan sosial (BPJS), pekerja tetap berhak atas **JKK dan JKM** jika kecelakaan kerja terjadi saat masih aktif bekerja, bahkan jika

hubungan kerja sudah berakhir (lihat Perpres No. 7 Tahun 2019 Pasal 2 ayat 2).

B. Upah Minimum Daerah (UMP/UMK)

Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ditetapkan oleh Gubernur setiap tahun dan berbeda-beda di tiap wilayah.

Contoh data UMP 2024:

DKI Jakarta: Rp5.067.381

Jawa Barat: Rp1.986.670 – Rp2.057.495

Jawa Timur: Rp2.040.244 – Rp2.338.000

Catatan:

- Pekerja dengan **masa kerja ≥ 1 tahun** berhak atas **upah di atas UMP**, mengikuti **struktur dan skala upah** perusahaan (PP No. 36 Tahun 2021 Pasal 24 ayat 1).
- Informasi UMP terbaru dapat diakses di situs resmi Disnaker Provinsi masing-masing.

Berikut ini adalah **Daftar Lengkap UMP (Upah Minimum Provinsi) 2025** di seluruh provinsi Indonesia berdasarkan data resmi.

Provinsi	UMP 2025 (Rp)
Aceh	3.685.615
Sumatera Utara	2.992.599
Sumatera Barat	2.994.193

Riau	3.508.775
Kepulauan Riau	3.623.653
Jambi	3.234.533
Sumatera Selatan	3.681.570
Bengkulu	2.670.039
Lampung	2.893.069
Bangka Belitung	3.876.600
Banten	2.905.119
DKI Jakarta	5.396.761
Jawa Barat	2.191.232
Jawa Tengah	2.169.348
DI Yogyakarta	2.264.080

Jawa Timur	2.305.984
Bali	2.996.561
Nusa Tenggara Timur	2.328.969
Nusa Tenggara Barat	2.602.931
Kalimantan Barat	2.878.286
Kalimantan Tengah	3.473.621
Kalimantan Selatan	3.496.194
Kalimantan Utara	3.580.160
Kalimantan Timur	3.579.313
Sulawesi Utara	3.775.425
Sulawesi Tengah	2.914.583
Sulawesi Tenggara	3.073.551

Sulawesi Selatan	3.657.527
Sulawesi Barat	3.104.430
Gorontalo	3.221.731
Maluku	3.141.699
Maluku Utara	3.408.000
Papua	4.285.850
Papua Barat	3.615.000
Papua Tengah	4.285.848
Papua Selatan	4.285.850

- **Kenaikan rata-rata UMP 2025** adalah **6,5%** dibandingkan 2024, sesuai Permenaker No. 16 Tahun 2024.
- UMP tertinggi tetap di **DKI Jakarta (Rp 5,396,761)**; UMP terendah di **Jawa Tengah (Rp 2,169,348)**

Sebagai catatan, beberapa provinsi (khususnya di Pulau Jawa dan Jabodetabek) menetapkan UMK yang **lebih tinggi dari UMP**. Contohnya:

- **Kota Bekasi:** Rp 5.690.752 (UMK tertinggi se-Indonesia)

- **Kab. Karawang:** Rp 5.599.593; **Kab. Bekasi:** Rp 5.558.515; **Kota Depok:** Rp 5.195.722; **Kota Bogor:** Rp 5.126.897; **Kab. Bogor:** Rp 4.877.211; dan sebagainya.

Catatan Khusus: Logika Perhitungan UMP & UMK untuk Chatbot

Logika Perhitungan Upah Minimum

- Jika wilayah hanya memiliki UMP (Upah Minimum Provinsi):
Gunakan UMP sebagai referensi utama jawaban chatbot.
- Jika wilayah memiliki UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota):
Prioritaskan UMK, karena nilainya lebih sesuai dan relevan untuk pekerja di kabupaten/kota tersebut.

Contoh implementasi:

- Pengguna bertanya: *“Berapa upah minimum di Kabupaten Karawang?”*
→ Jawaban chatbot menggunakan UMK Karawang (bukan UMP Jawa Barat).
- Pengguna bertanya: *“Upah minimum di NTT berapa?”*
→ Karena belum ada UMK yang ditetapkan, chatbot menggunakan UMP Nusa Tenggara Timur.

C. Definisi dan Karakteristik Pekerja Informal

Pekerja informal adalah individu yang bekerja namun tidak secara formal terdaftar sebagai karyawan tetap/kontrak, tidak dilindungi sepenuhnya oleh UU Ketenagakerjaan.

Ciri-ciri pekerja informal:

- Tidak memiliki perjanjian kerja tertulis
- Tidak tercatat dalam sistem perusahaan
- Tidak mendapat BPJS secara otomatis
- Pendapatan tidak tetap

Contoh: buruh harian, pedagang kaki lima, ART, sopir ojek online, freelancer.

D. Hak-Hak Pekerja Informal

Meski tidak terdaftar dalam sistem perusahaan, pekerja informal tetap berhak:

- Jaminan sosial mandiri (BPJS Ketenagakerjaan untuk BPU):
 - Iuran mulai dari Rp 16.800/bulan
 - Manfaat: santunan kecelakaan kerja, kematian, beasiswa anak
- Keselamatan kerja & hak untuk menolak bekerja dalam kondisi berbahaya
- Akses bantuan hukum dan mediasi jika terjadi konflik kerja

E. Mekanisme Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa

Panduan sederhana jika mengalami sengketa. Jika mengalami PHK sepihak, kekerasan, atau penahanan upah:

1. Hubungi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat
2. Lakukan penyelesaian bipartit (antara pekerja dan pengusaha)
3. Jika gagal, ajukan ke mediasi Disnaker
4. Bila tidak selesai, dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Tersedia juga bantuan dari LBH, Posbakum, dan serikat pekerja.

F. Cara Daftar BPJS Ketenagakerjaan untuk Pekerja Informal

Berikut prosedur untuk mendaftar BPJS Ketenagakerjaan untuk pekerja informal:

1. Unduh aplikasi **JMO (Jamsostek Mobile)** di Play Store/App Store
2. Pilih kategori **Bukan Penerima Upah (BPU)**
3. Isi data diri dan pekerjaan
4. Bayar iuran bulanan sesuai skema manfaat
5. Dapat kartu digital & perlindungan langsung aktif

G. Daftar Istilah Hukum Ketenagakerjaan

Berikut glosarium kecil untuk beberapa istilah ketenagakerjaan:

Istilah	Penjelasan Singkat
PKWT	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak)
PKWTT	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (tetap)
UMK	Upah Minimum Kabupaten/Kota
PHK	Pemutusan Hubungan Kerja
JKK	Jaminan Kecelakaan Kerja (BPJS)

H. Penanganan Khusus untuk Pekerja Rentan

Pekerja rentan adalah kelompok tenaga kerja yang memiliki potensi lebih besar mengalami diskriminasi, eksploitasi, atau tidak mendapat perlindungan hukum secara maksimal. Chatbot sebaiknya dilengkapi dengan respons khusus yang lebih empatik, inklusif, dan praktis, terutama untuk kelompok berikut:

1. Pekerja Difabel

- Diatur dalam **UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas**
- Poin penting:

- **Pasal 53 ayat (1):** Perusahaan wajib mempekerjakan minimal **1% tenaga kerja disabilitas** dari total pekerja.
- Berhak atas akomodasi yang layak, lingkungan kerja inklusif, serta upah yang **tidak boleh lebih rendah** dari pekerja nondisabilitas untuk pekerjaan yang sama.
- Chatbot harus bisa menjawab:

“Saya difabel, apakah perusahaan wajib menerima saya?”

“Apa hak pekerja disabilitas menurut hukum?”

2. Pekerja Perempuan

- Perlindungan diatur dalam **UU Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 1 Tahun 2022**
Hak khusus:
 - **Cuti haid** (Pasal 81): pada hari pertama dan kedua haid bila merasa sakit.
 - **Cuti hamil & melahirkan** (Pasal 82): selama **3 bulan sebelum dan sesudah** melahirkan.
 - Larangan mempekerjakan malam hari** untuk pekerja perempuan hamil (Pasal 76).
- Chatbot dapat menangani pertanyaan seperti:
 - “Apakah saya berhak cuti saat haid?”
 - “Saya hamil, tapi tetap disuruh kerja malam, boleh nggak?”

3. Pekerja Sektor Domestik (Asisten Rumah Tangga/ART)

- Belum dilindungi sepenuhnya dalam UU Ketenagakerjaan. Perlindungan khusus mulai diatur dalam **RUU Perlindungan PRT** (masih dalam proses legislasi).
- Namun, ART tetap punya hak dasar:
 - Upah layak dan tepat waktu
 - Jaminan atas keamanan dan kesehatan kerja
 - Hak untuk mengadu jika mengalami kekerasan

- Chatbot bisa memberi respons bijak seperti:
 “Saya ART dan dipukuli majikan, saya bisa lapor ke mana?”
 “Kalau tidak dikasih gaji, saya bisa minta bantuan ke mana?”

4. Pekerja Migran Indonesia (PMI)

- Diatur dalam **UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia**
- Hak perlindungan mulai dari:
 - **Sebelum bekerja** (pelatihan, kontrak jelas, BPJS)
 - **Selama bekerja di luar negeri**
 - **Setelah kembali ke Indonesia**
- Chatbot harus mampu merespons seperti:
 “Saya kerja di Malaysia, tapi majikan tidak bayar gaji 3 bulan”
 “Apakah ada bantuan untuk TKI yang dipulangkan?”

I. Data Statistik (Untuk Konteks dan Awareness)

Pekerja Informal di Indonesia (Data BPS per 2024)

- **Jumlah pekerja informal: ± 77,3 juta orang**
- **Persentase:** Sekitar **59%** dari total angkatan kerja nasional
- **Sumber:** BPS Februari 2024 - Sakernas
-

Sektor Dominan Pekerja Informal:

1. **Perdagangan** (pasar, toko kecil, kaki lima)
2. **Pertanian dan Perikanan**
3. **Transportasi informal** (ojek online, sopir angkot, becak)
4. **Jasa rumah tangga** (ART, tukang cuci setrika, nanny)
5. **Konstruksi lepas** (tukang bangunan, buruh proyek harian)

Karakteristik Umum Pekerja Informal:

- Tidak memiliki kontrak kerja formal
- Upah tidak tetap
- Tidak mendapat BPJS atau THR secara otomatis
- Rentan terhadap PHK sepihak dan jam kerja berlebihan

Contoh pertanyaan chatbot yang bisa dijawab berdasarkan ini:

- “Apakah jumlah pekerja informal memang banyak?”
- “Saya kerja lepas, berarti saya termasuk informal?”
- “Apakah tukang bangunan termasuk pekerja informal?”

J. Perlindungan terhadap Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja

Dasar hukum:

- **UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual**
- **Permenaker No. 88 Tahun 2023 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Tempat Kerja**
- **Konvensi ILO No. 190 (belum diratifikasi tapi bisa dijadikan referensi)**

Poin penting:

- Perusahaan wajib memiliki kebijakan internal pencegahan kekerasan
- Pekerja berhak melapor tanpa takut dipecat
- Termasuk untuk **pekerja informal di ruang kerja privat**, seperti ART atau buruh migran

Chatbot harus bisa menjawab:

- “Saya mengalami pelecehan dari atasan, ke mana saya bisa lapor?”
- “Apakah ada perlindungan hukum kalau saya dilecehkan di tempat kerja?”

K. Mekanisme THR (Tunjangan Hari Raya)

Walau sering dianggap hanya untuk pekerja formal, pekerja informal yang punya hubungan kerja berkelanjutan juga bisa memiliki hak moral atas THR.

Dasar:

- **Permenaker No. 6 Tahun 2016**
- **Surat Edaran THR Kemnaker setiap tahun**

Chatbot bisaanggapi:

- **“Saya sudah kerja 6 bulan tapi tidak dapat THR, apa boleh?”**
- **“Apakah buruh harian dapat THR?”**