



TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA R.I

No. 6647

KETENAGAKERJAAN. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Alih Daya. Waktu Kerja. Istirahat. Pemutusan Hubungan Kerja. (Penjelasan atas Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45)

PENJELASAN

ATAS

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 35 TAHUN 2021

TENTANG

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN
WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

I. UMUM

Dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang berkembang pesat telah mengubah tatanan sosial dan ekonomi, termasuk perubahan dalam bidang ketenagakerjaan. Perubahan tersebut merupakan tantangan strategis yang menuntut adanya produktivitas dan daya saing sumber daya manusia sebagai prasyarat utama agar tenaga kerja Indonesia mampu memainkan peranannya dalam kancah ekonomi global.

Dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia yang produktif dan berdaya saing tersebut maka arah kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan fokus pada upaya penciptaan lapangan pekerjaan seluas-luasnya dan peningkatan perlindungan hak dan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh, baik pada saat bekerja, maupun pasca berakhirnya Hubungan Kerja.

Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang secara adaptif mampu menjawab tantangan dan dinamika ketenagakerjaan, utamanya terhadap isu-isu strategis mengenai Hubungan Kerja yang meliputi pengaturan pelaksanaan PKWT dan perlindungan Pekerja/Buruh didalamnya, termasuk Pekerja/Buruh PKWT yang dipekerjakan dalam kegiatan alih daya, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh, utamanya pada sektor-sektor usaha dan jenis pekerjaan tertentu yang menekankan

pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaturan mengenai mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja, termasuk bagaimana memastikan adanya pemenuhan hak bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah ini antara lain memuat:

- a. PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu;
- b. jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan PKWT;
- c. uang kompensasi bagi Pekerja/Buruh PKWT;
- d. perlindungan Pekerja/Buruh dan perizinan berusaha pada kegiatan alih daya;
- e. waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu;
- f. Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;
- g. batasan Perusahaan tertentu yang dapat menerapkan istirahat panjang;
- h. tata cara Pemutusan Hubungan Kerja; dan
- i. pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “produk baru” adalah produk yang sebelumnya belum pernah ada atau pengembangan produk yang sudah ada. Yang dimaksud dengan “kegiatan baru” adalah usaha yang baru dilaksanakan oleh Perusahaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan” adalah jenis pekerjaan dan tempat lokasi pekerjaan dilakukan.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “demi hukum” adalah bahwa pada saat Perjanjian Kerja harian tidak berlaku akibat terpenuhi ketentuan dalam ayat ini, Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh tidak memerlukan perjanjian tertulis atau keputusan tertulis lainnya.

Pasal 11

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud “hak-hak Pekerja/Buruh” antara lain Upah, tunjangan hari raya keagamaan, istirahat, cuti, serta program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “syarat kerja” adalah hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang belum diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “pada saat berakhirnya PKWT” adalah saat jangka waktu PKWT telah berakhir atau selesai.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 16

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “waktu kerja fleksibel” adalah pengaturan waktu kerja yang memberi lebih banyak kebebasan kepada Pengusaha dan Pekerja/Buruh dalam

mengatur jam kerja.

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “sektor usaha atau pekerjaan tertentu” antara lain usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu, sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu, kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi, sektor agribisnis hortikultura, dan sektor perikanan pada daerah operasi tertentu.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “hari libur resmi” adalah hari libur nasional, hari yang diliburkan secara nasional, atau hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja” adalah Upah minimum kabupaten/kota dalam hal di daerah tersebut ditetapkan Upah minimum kabupaten/kota.

Apabila kabupaten/kota di daerah tersebut tidak terdapat penetapan Upah minimum kabupaten/kota maka berlaku Upah minimum provinsi.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Surat pemberitahuan memuat antara lain maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja, kompensasi Pemutusan

Hubungan Kerja serta hak lainnya bagi Pekerja/Buruh yang timbul akibat Pemutusan Hubungan Kerja.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “perubahan syarat kerja” merupakan perubahan hak dan kewajiban yang merugikan Pekerja/Buruh.

Pasal 43

Ayat (1)

Perusahaan mengalami kerugian dapat dibuktikan antara lain berdasarkan hasil audit internal atau audit eksternal.

Ayat (2)

Efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian ditandai dengan antara lain adanya potensi penurunan produktivitas Perusahaan atau penurunan laba yang berdampak pada operasional Perusahaan.

Pasal 44

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “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” adalah Perusahaan yang berhenti beroperasi atau tidak mampu melanjutkan proses produksi akibat kerugian yang dialami walaupun belum mencapai 2 (dua) tahun.

Perusahaan mengalami kerugian dapat dibuktikan antara lain berdasarkan hasil audit internal atau audit eksternal.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Dengan ditetapkannya Perusahaan pailit, Pengusaha tidak mempunyai kewenangan untuk menjalankan pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit Perusahaan.

Oleh karena itu pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak Pekerja/Buruh dilakukan oleh kurator.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Ayat (1)

Surat peringatan diterbitkan secara berurutan yaitu:

- a. surat peringatan pertama berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan.
- b. Apabila Pekerja/Buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka Pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua.
- c. Apabila Pekerja/Buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, Pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga.

Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga Pekerja/Buruh kembali melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh Pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga.

Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir.

Apabila Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran Perjanjian

Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik Pekerja/Buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan di sisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi Pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Ayat (2)

Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan

negara; atau

- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Ayat (1)

Contoh perhitungan pemenuhan kewajiban Pengusaha sebagai berikut:

Uang Pesangon yang seharusnya diterima Pekerja/Buruh sebesar Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah).

Besarnya manfaat atau jaminan pensiun menurut program pensiun sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah).

Dalam pengaturan program pensiun telah ditetapkan iuran yang ditanggung oleh Pengusaha 60% (enam puluh persen) dan Pekerja/Buruh 40% (empat puluh persen).

Iuran yang sudah dibayar oleh Pengusaha sebesar $60\% \times \text{Rp}10.000.000,00 = \text{Rp}6.000.000,00$.

Iuran yang dibayar oleh Pekerja/Buruh sebesar $40\% \times \text{Rp}10.000.000,00 = \text{Rp}4.000.000,00$.

Jadi, kekurangan yang masih harus dibayar oleh Pengusaha sebesar Rp15.000.000,00-Rp6.000.000,00 = Rp9.000.000,00. Dengan demikian, uang yang diterima oleh Pekerja/Buruh pada saat PHK terdiri atas:

- a. Rp6.000.000,00 merupakan santunan dari penyelenggara program pensiun yang iurannya 60% dibayar oleh Pengusaha;
- b. Rp4.000.000,00 merupakan santunan dari penyelenggara program pensiun yang iurannya 40% dibayar oleh Pekerja/Buruh;
- c. Rp9.000.000,00 merupakan kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh Pengusaha;

jumlah a sampai dengan c yaitu Rp19.000.000,00 (sembilan belas juta rupiah).

Jika jumlah iuran yang dibayar Pengusaha lebih besar daripada uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pisah Pekerja/Buruh, selisihnya dibayarkan kepada Pekerja/Buruh.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.