

**RINGKASAN
PP NOMOR : 34 TAHUN 2021
TENTANG TKA**



RUANG LINGKUP TKA

- a. Instansi Pemerintah, perwakilan negara asing dan badan Internasional/Organisasi Internasional
- b. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia
- c. Perusahaan swasta asing
- d. Badan hukum dalam bentuk PT atau Yayasan
- e. Lembaga Sosial, keagamaan, Pendidikan dan kebudayaan
- f. Usaha jasa impresariat
- g. Badan usaha lain yang diperbolehkan oleh UU

RUANG LINGKUP TKA

TKA Hanya dapat dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, serta memiliki kompetensi sesuai jabatan yang akan diduduki

Pasal 4 ayat 1

KEWAJIBAN PEMBERI KERJA TKA PASAL 7,8

1. Menunjuk tenaga kerja WNI sebagai tenaga kerja pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA
2. Melaksanakan Pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sesuai dengan Kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA
3. Memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir
4. Memfasilitasi Pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA
5. Mendaftarkan BPJS untuk yang bekerja lebih dari 6 bulan

LARANGAN

1. Pemberi Kerja Perorangan
2. TKA rangkap jabatan pada perusahaan yang sama
3. Jabatan yang mengurus Personalia

**RINGKASAN
PP NOMOR : 35 TAHUN 2021
TENTANG
PKWT, ALIH DAYA, WAKTU
KERJA, WAKTU ISTIRAHAT
DAN PHK**



HUBUNGAN KERJA MENURUT UU CIPTA KERJA

Berdasarkan jangka waktu

- (a). diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- (b). bersifat musiman atau kondisi tertentu; dan
- (c). berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan dalam percobaan. Pasal 5 ayat (1).

Berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu

- (a). pekerjaan yang sekali selesai; atau
- (b). pekerjaan yang sementara sifatnya. Pasal 5 ayat (2).

Berdasarkan pekerjaan tertentu lainnya

Dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang sejenis dan kegiatannya bersifat tidak tetap. Pasal 5 ayat (3).

Pekerjaan yang penyelesaiannya tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud Pasal 5 (1a) dilaksanakan **paling lama 5 tahun, (Pasal 6).**

Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 (1) akan berakhir dan pekerjaan yg dilaksanakan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT **dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangan tidak lebih dari 5 tahun. Pasal 8 ayat (2)**

Jangka waktu sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (2) didasarkan atas **kesepakatan para pihak dan dapat diperpanjang** sampai batas waktu tertentu **hingga selesainya pekerjaan. Pasal 9 ayat (4).**

PKWT sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah berdasarkan kehadiran, disebut **Perjanjian Kerja Harian**, dilakukan dengan ketentuan bekerja **kurang dari 21 hari dalam 1 bulan. Pasal 10 ayat (3).**

Apabila mencapai 21 hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, maka hubungan kerjanya demi hukum berubah menjadi **PKWTT**. Pasal 10 ayat (4).

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja Harian, **wajib memenuhi hak-hak pekerja/buruh termasuk hak atas program jaminan sosial**. Pasal 11 ayat (3).

UANG KOMPENSASI UNTUK PKWT DIBERIKAN SESUAI DENGAN: (PASAL 16)

1. PKWT selama 12 bulan terus menerus diberikan **1 bulan upah**.
2. PKWT selama 1 bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ bulan upah}$$

Komponen Uang Kompensasi:

- Upah Tanpa Tunjangan/Upah Pokok, atau
- Upah Pokok dan Tunjangan Tetap.

UANG KOMPENSASI TIDAK DIBERIKAN JIKA PKWT-NYA BERAKHIR KARENA: (PASAL 61A UUK)

Meninggal Dunia;

Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, PP/PKB yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;

Pasal 61A UUK

Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga PPHI yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

Pekerja adalah TKA (Pasal 15 ayat (5);

Uang Kompensasi untuk pekerja pada usaha mikro dan kecil diberikan sesuai kesepakatan. (Pasal 16 ayat (6).

Analisis PKWT

- PKWT berdasarkan **jangka waktu**, berdasarkan **pekerjaan tertentu**, dan **pekerjaan tertentu lainnya yang bersifat tidak tetap** seperti diatur dalam Pasal 5 dipatuhi, maka **pelaksanaan PKWT tetap akan menimbulkan masalah.**
- PKWT berdasarkan Jangka Waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana diatur dalam Ps.5 (1a), dilaksanakan **paling lama 5 tahun. Setelah 5 tahun?**
- PKWT sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan belum selesai, dapat diperpanjang **hingga keseluruhan waktu PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih 5 tahun. Setelah masa perpanjangan 5 tahun?**

- Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan masih belum selesai, PKWT berdasarkan pekerjaan tertentu yang bersifat sementara sebagaimana dimaksudkan Pasal 5 ayat (2b) dapat diperpanjang **sampai batas waktu selesainya pekerjaan**. Dan bila lebih cepat, maka **PKWT berakhir otomatis sejak selesainya pekerjaan itu. Sampai kapan perpanjangan PKWT tersebut?**
- PKWT berdasarkan pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifatnya tidak tetap, jika melewati batas waktu 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka **PKWT/PK Harian berubah menjadi PKWTT.**

PENGATURAN ALIH DAYA

Outsourcing Penyerahan **Pekerja**:

“Pekerja dari PPJP tidak boleh digunakan oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Pengguna) untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang langsung berhubungan dengan proses produksi,.....(Pasal 66 UU 13/2003)

—SOMEONE

ALIH DAYA outsourcing Penyerahan Pekerjaan:

“Badan Usaha berbentuk Badan Hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan Pemberi Pekerjaan”.

Pasal 1 butir 14 PP No.35/2021.

Pasal 17 ayat (1) PMTK 19/2012, yang berbunyi:

“Perusahaan Pemberi Pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada *PPJP* melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”.

Alih daya **tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang**
(non core business process)

Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya, didasarkan pada **PKWT atau PKWTT tertulis.**

Pelindungan Pekerja, upah, kesejahteraan, Syarat Kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan **menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya** serta **diatur dalam Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama** (Pasal 66 UUK & Pasal 18 PP 35/2021)

ANALISIS ALIH DAYA

Pengaturan Alih Daya (*Outsourcing*) menurut UU Cipta Kerja mengubah Alih Daya (*Outsourcing*) **Penyerahan Pekerja** menjadi Alih Daya (*Outsourcing*) **Penyerahan Pekerjaan**.

Perusahaan Alih Daya menerima pekerjaan dari Perusahaan Pemberi Pekerjaan, Perusahaan Alih Daya **tidak lagi menyerahkan Pekerja** ke Perusahaan Pemberi Pekerjaan, tetapi **menerima pekerjaan** untuk dikerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruhnya.

UU Cipta Kerja tidak mengenal lagi (*Outsourcing*) **Penyerahan Pekerja**, melainkan Alih Daya (*Outsourcing*) **Penyerahan Pekerjaan**.

PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 37 ayat (1)

Para pihak wajib berusaha pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak terjadi.

Pasal 37 ayat (2)

PHK tidak dapat dihindari, maksud & alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada Pekerja dan/atau SP di dalam Perusahaan.

Pasal 39 ayat (1)

Pekerja telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian **wajib dilakukan melalui perundingan bipartit** antara pengusaha dengan pekerja dan/atau SP.

Pasal 39 ayat (3)

Perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan **sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.**

PHK tidak dapat dihindari



PHK diberitahukan kepada Pekerja dan/atau SP/SB (Pasal 37 Ayat 2 PP 35/2021)

Pekerja tidak menolak
Pekerja menolak

Pengusaha wajib melaporkan PHK ke Instansi Ketenagakerjaan (Pasal 38 PP 35/2021)

Pelaporan ini terkait juga dengan pengajuan manfaat Jaminan Sosial

Penyelesaian PHK diselesaikan melalui mekanisme PPHI (Pasal 39 PP 35/2021)

Penolakan disampaikan dalam bentuk surat yang disertai dengan alasannya, paling lambat 7 hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.

KOMPENSASI PHK

(Pasal 156 UUK & Pasal 40 PP 35/2021)

PESANGON

Masa Kerja (tahun)	Besar 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

UANG PENGHARGAAN MASA KERJA

Masa Kerja (tahun)	Besar 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

- 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 PK, PP, dan PKB.

ALASAN DAN KOMPENSASI PHK DALAM PP 35/2021

NO	ALASAN PHK	UANG PESANGON	UPMK	UPH	UANG PISAH
1	Penggabungan, peleburan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh; (Pasal 41)	I	I	V	-
2	Pengambilalihan perusahaan dan inisiatif PHK dilakukan oleh pengusaha (Pasal 42 Ayat 1)	I	I	V	-
3	Pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan Syarat Kerja dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. (Pasal 42 Ayat 2)	0,5	I	V	-
4	Efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian (Pasal 43 Ayat 1)	0,5	I	V	-
5	Efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian perusahaan (Pasal 43 Ayat 2)	I	I	V	-
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 (Pasal 44 Ayat 1)	0,5	I	V	-

NO	ALASAN PHK	UANG PESANGON	UPMK	UPH	UANG PISAH
7	Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena Perusahaan mengalami kerugian (Pasal 44 Ayat 2)	I	I	V	-
8	Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure) (Pasal 45 Ayat 1)	0,5	I	V	-
9	Keadaan memaksa (force majeure) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup (Pasal 45 Ayat 2)	0,75	I	V	-
10	Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian (Pasal 46 Ayat 1)	0,5	I	V	-
11	Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena Perusahaan mengalami kerugian (Pasal 46 Ayat 2)	I	I	V	-
12	Perusahaan pailit (Pasal 47)	0,5	I	V	-
13	Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g (Pasal 48)	I	I	V	-
14	Putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh (Pasal 49)	-	-	V	V

NO	ALASAN PHK	UANG PESANGON	UPMK	UPH	UANG PISAH
15	Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, (Pasal 50)	-	-	V	V
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 (Pasal 51)	-	-	V	V
17	Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut (Pasal 52 ayat 1)	0,5	1	V	-
18	Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (Pasal 52 ayat 2)	-	-	V	V
19	Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf l yang menyebabkan kerugian Perusahaan (Pasal 54 ayat 1)	-	-	V	-
20	Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf l (Pasal 54 ayat 2)	-	1	V	-

NO	ALASAN PHK	UANG PESANGON	UPMK	UPH	UANG PISAH
21	Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah (Pasal 54 ayat 4)	-	-	V	V
22	Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 54 ayat 5)	-	1	V	-
23	Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan (Pasal 55 ayat 1)	2	1	v	-
24	Pekerja/Buruh dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengusaha karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan (Pasal 55 ayat 2)	2	1	V	-
25	Pekerja/Buruh memasuki usia pension (Pasal 56)	1,75	1	V	-
26	Pekerja/Buruh meninggal dunia (Pasal 57)	2	1	V	-

KESIMPULAN

1. Pengaturan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja yang tercermin dalam pengaturan PKWT masih belum mencerminkan rasa Keadilan bagi Pekerja/Buruh, hal ini disebabkan:
 - PKWT bisa ditafsirkan sebagai PKWT yang diperpanjang terus menerus namun **tidak berhak atas pesangon**, melainkan diberikan **uang kompensasi PKWT**.
 - Pengaturan **Alih Daya (Outsourcing) Penyerahan Pekerjaan** menunjukkan perbaikan dan menjamin kepatian hubungan kerja antara perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) dengan pekerja/buruhnya.
 - Pengaturan besaran uang kompensasi PHK masih mengacu pada **standard maksimum**, bukan **standar minimum**.

2. Penerapan teori hukum mengenai penyerasian nilai-nilai **“Kekinian” (Contemporaneity)** dengan **“Kemasadepanan” (Futurisme)** belum diterapkan dalam pembentukan peraturan tentang PHK. Dan Negara belum bertindak sebagai pihak penengah yang memberikan standard yang berkeadilan dan tidak memihak salah satu pihak.

Lanjutan....

3. Seharusnya Pemerintah bersama DPR RI dalam pembentukan peraturan tentang Hubungan Kerja, maupun PHK, mendasarkan pada teori Hukum Ketenagakerjaan:

- **Mengatur PKWT sebagai perjanjian kerja waktu tertentu yang jangka waktunya benar-benar tertentu**, tanpa membuka dimungkinkannya perpanjangan yang terus menerus seolah PKWTT.
- Pengaturan pemberian besaran kompensasi pemutusan hubungan kerja harus berbunyi: **Untuk masa kerja lebih 3 bulan tetapi kurang dari satu tahun pekerja /buruh berhak Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sekurang-kurangnya sebesar 1 (satu) kali Upah se bulan.**
- Untuk pengaturan Alih Daya (*Outsourcing*) sudah sesuai dengan teori *Outsourcing* penyerahan pekerjaan, **bukan teori penyerahan pekerja.**

RINGKASAN
PP NOMOR : 36 TAHUN 2021

TENTANG
PENGUPAHAN



IMBALAN ATAS KERJA

- ▶ Untuk hubungan kerja, istilah yang digunakan upah
- ▶ Upah merupakan unsur dari perjanjian kerja, inherent/melekat dalam setiap hubungan kerja
- ▶ Pengertian dari UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan = PP 36 Tahun 2021 tentang pengupahan:
 - ❖ Hak pekerja;
 - ❖ Sebagai imbalan;
 - ❖ Dinyatakan dalam bentuk uang;
 - ❖ Ditetapkan dan dibayarkan menurut PK, kesepakatan atau Peraturan Perundang-undangan;
 - ❖ Termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya; dan
 - ❖ Pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

HAL APA YANG DIATUR DALAM UU CIPTA KERJA DAN PP PENGUPAHAN?

- Pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- Kebijakan pengupahan ditetapkan oleh Pemerintah Pusat;
- Upah berkaitan dengan hubungan kerja;
- Pengusaha wajib membayar upah sesuai kesepakatan dengan memperhatikan Peraturan Perundang-undangan;
- Upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan atau satuan hasil;
- Gubernur wajib menetapkan UMP;
- Gubernur dapat menetapkan UMK, dengan persyaratan tertentu dan besarnya harus lebih tinggi dari UMP;

Lanjutan...

- Penentuan upah minimum dengan menggunakan formula dan melalui prosedur yang ditentukan;
- Upah minimum berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun, selanjutnya upah berdasarkan kesepakatan;
- Tidak ada kaitan upah minimum dengan pencapaian hidup layak;
- Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (tindak pidana kejahatan);
- Pengusaha wajib membuat skala upah;
- Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas;
- Tuntutan atas upah dalam hal perusahaan pailit ...didahulukan; dan
- Adanya Dewan Pengupahan sebagai pemberi pertimbangan kepada Pemerintah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan.

YANG TIDAK DIATUR DALAM UU CIPTA KERJA

PENANGGUHAN

UPAH MINIMUM SEKTORAL

KETENTUAN MENGENAI DENDA

DALUARSA TUNTUTAN UPAH (2 TAHUN)

PERMASALAHAN DAN ANALISA

- ▶ Penentuan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil, dasar satuan hasil dapat berdampak buruk bagi pekerja, karena belum ada jaminan kepastian adanya hasil dari pekerjaan yang dilakukan;
- ▶ Pengecualian upah minimum untuk usaha mikro dan usaha kecil, dengan ketentuan mengandalkan sumber daya tradisional, bukan menggunakan teknologi tinggi atau padat modal;
- ▶ Kategori tindak pidana dan ketentuan sanksi atas pelanggaran untuk pengecualian asas *no work no pay*;
- ▶ Pemantauan atas kewajiban pengusaha;
- ▶ Pekerja (SP) harus dapat berunding seimbang dengan pengusaha dalam hal kesepakatan tentang upah; dan
- ▶ Peningkatan fungsi pengawasan oleh pemerintah.

RINGKASAN
PP NOMOR : 37 TAHUN 2021
TENTANG

PENYELENGGARAAN
PROGRAM JAMINAN
KEHILANGAN PEKERJAAN



PENGERTIAN

- Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah Jaminan Sosial yang diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK.
- Bentuk → Manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja

KETENTUAN JKP

- Wajib (Pengusaha wajib mengikut sertakan pekerja sebagai peserta) → Pasal 2 ayat (1)
- Penyelenggara : BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat (pasal 3)
- Merupakan kesatuan (terintegrasi dalam 1 kartu) dg program BPJS Ketenagakerjaan (JKN,JKK,JHT,JP dan JKM) → pasal 7

BESARAN IURAN

(PASAL II)

- Sebesar 0,46 % dari upah sebulan (maksimal 5 Juta)
- Sumber pendanaan :
 - a. Pemerintah pusat 0,22 %
 - b. Rekomposisi iuran JKK → 0,14 %
 - c. Rekomposisi iuran JKM → 0,10 %
- .Upah sbg dasar iuran adalah upah tetap

MANFAAT JKP

- Diberikan kepada peserta yang terkena PHK Kecuali alasan :
 - a. Mengundurkan diri
 - b. Cacat total tetap
 - c. Pensiun
 - d. Meninggal dunia
 - e. Berakhirnya PKWT
- Dibuktikan dengan :
 - a. Tanda terima dari pekerja, dan laporan ke Dinas
 - b. PB yg telah didaftarkan ke PHI dan akta bukti pendaftaran PB
 - c. Petikan atau Putusan PHI yg telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- Diberikan setiap bulan, paling banyak 6 bulan :
 - a. 3 bulan pertama → 45 % dari upah terakhir
 - b. 3 bulan berikutnya → 25 % dari upah terakhir

SUMBER PENDANAAN JKP

- Modal awal pemerintah
- Rekomposisi iuran program Jaminan sosial
- Dana operasional BPJS Ketenagakerjaan

PERUBAHAN PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN

Peraturan lama :

JKK

- Resiko sangat rendah (0,24 %)
- Resiko rendah (0,54 %)
- Resiko sedang (0,89 %)
- Resiko tinggi (1,27 %)
- Resiko sangat tinggi (1,74 %)

JKM (0,30 %)

JHT (5,7 % = 3,7 % Pemberi kerja, 2 % Pekerja)

JP (3 % = 2 % Pemberi kerja, 1 % pekerja)

Peraturan baru :

JKK

- Resiko sangat rendah (0,10 %)
- Resiko rendah (0,40 %)
- Resiko sedang (0,75 %)
- Resiko tinggi (1,13 %)
- Resiko sangat tinggi (1,10 %)

JKM (0,20 %)

JHT (tetap)

JP (tetap)

JKP (0,46%= Pemerintah pusat 0,22%, rekomposisi dari iuran program JKK 0,14%, & JKM 0,10 %)

LANJUTAN CATATAN :

- Pada dasarnya tidak ada penambahan iuran, baik bagi pemberi kerja maupun pekerja, namun “patut diduga” ada penurunan kualitas manfaat JKK maupun JKM, karena besaran iuran dikurangi
- Sanksi untuk pelanggaran terhadap program JKP hanya sanksi administrasi (teguran tertulis) dan sanksi sosial (tidak mendapatkan pelayanan publik)
- Besaran manfaat tidak signifikan membantu, yang terbesar (maksimal penghitungan upah = 5.000.000,- sebulan) :
 - 3 bulan pertama ($5.000.000,- \times 45 \% = \text{Rp. } 2.250.000,-$),
 - 3 bulan berikutnya ($5.000.000,- \times 25 \% = \text{Rp. } 1.250.000,-$)
- Apabila upah yang didaftarkan tidak sesuai dg upah terakhir pekerja, maka pemberi kerja wajib untuk membayar kekurangannya (pasal 23)
- Manfaat bisa hilang jika tdk mengajukan klaim (lebih dari 3 bulan setelah PHK, telah mendapatkan pekerjaan, meninggal dunia) (pasal 40)