Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial



Direktorat Jenderal
Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

2026

Latar Belakang

- Undang-Undang Pelindungan Ketenagakerjaan disahkan dan diundangkan pada tanggal 28 Oktober 2026.
- Sebagai tindak lanjut beberapa Putusan MK yang terkait dengan di bidang ketenagakerjaan.
- Mengakomodir aspirasi dari berbagai stakeholders.
- Mempertimbangkan kondisi ketenagakerjaan saat ini dan tantangan yang akan datang.
- Mengatur segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja dan/atau pemberi kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- Bertujuan untuk memberikan pelindungan dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh serta menjaga kelangsungan usaha.
- Memperluas cakupan pelindungan bagi tenaga kerja informal, platform, dan tenaga kerja dalam hubungan pekerjaan tertentu.
- Memperhatikan ketahanan usaha mikro dan kecil dengan tetap memberikan pelindungan bagi pekerja/buruh.

“Maju Industrinya, Sejahtera Pekerjanya”

Filosofi dan Prinsip Dasar Pelindungan Ketenagakerjaan

Pelindungan ketenagakerjaan harus mencakup seluruh siklus kehidupan kerja

Sebelum Bekerja

- Kesempatan memperoleh pekerjaan Peningakatan kompetensi dan keterampilan
- Akses informasi pasar kerja Penempatan tenaga kerja yang adil

Selama Bekerja

- Kepastian hubungan kerja
- Pemenuhan hak dan kesejahteraan
- Keselamatan dan kesehatan kerja
- Kebebasan berserikat dan hubungan industrial

Setelah Bekerja

- Pemenuhan hak akibat berakhirnya hubungan kerja
- Pelindungan terhadap hak dan ganti kerugian
- Akses jaminan sosial

Prinsip yang Mendasari:

- Kesempatan dan Perlakuan Tanpa diskriminasi
- Penghormatan terhadap Martabat Manusia
- Keseimbangan kepentingan Pekerja dan Pengusaha
- Kepastian Hukum dan Keadilan

Mempertegas pelindungan hak pekerja/buruh melalui **jaminan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam seluruh aspek ketenagakerjaan**, termasuk dalam proses rekrutmen, pengupahan, pengembangan karier, dan hubungan kerja, sehingga setiap pekerja memperoleh perlakuan yang adil, bermartabat, dan setara di tempat kerja.

“Penguatan” Pelindungan Ketenagakerjaan

1

Penguatan Pelindungan Pencari Kerja

Melalui kewajiban penyediaan informasi dan pelaporan lowongan kerja untuk mencegah praktik percaloan, penipuan, dan penyebaran informasi lowongan kerja fiktif.

2

Pemagangan Berkualitas dan Terlindungi

Melalui penegasan status pemagangan, batas waktu paling lama 6 (enam) bulan, uang saku, pelindungan K3, kepesertaan jaminan sosial JKK dan JKM, serta sertifikat pemagangan.

3

Penempatan Kerja Adil, Objektif, Non Diskriminasi

Menegaskan prinsip objektivitas, keadilan, transparansi, dan non diskriminasi. Perhatian khusus diberikan kepada kelompok rentan, penyandang disabilitas, serta masyarakat di daerah tertinggal.

4

Hubungan Industrial Harmonis dan Dinamis

Memperkuat keseimbangan hak, kewajiban, serta kepentingan para pihak agar hubungan industrial terbangun melalui dialog sosial dan kemitraan yang bertanggung jawab dengan tetap pada kepastian hukum.

5

K3 Sebagai Hak Fundamental

Menegaskan K3 sebagai hak fundamental pekerja/buruh yang wajib dijamin oleh pengusaha melalui penerapan Sistem Manajemen K3 secara terintegrasi, dengan tidak hanya berorientasi pada penanganan kecelakaan kerja, tetapi juga pada pencegahan risiko, pengendalian bahaya, dan penciptaan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

6

Pengawasan Ketenagakerjaan yang Profesional

Pengawasan ketenagakerjaan menjadi instrumen pelindungan dan penegakan hukum yang lebih profesional, independen, responsif, dan proaktif. Penguatan kewenangan pengawas dalam pemeriksaan, pengumpulan data, dan pemberian perintah perbaikan.

7

Penegakan Hukum yang Tegas

Memperkuat daya paksa dan efektivitas penegakan hukum melalui pengenaan sanksi administratif dan pidana yang tegas, proporsional, dan berjenjang terhadap pengusaha yang melanggar norma pelindungan pekerja/buruh, agar menimbulkan efek jera dan kepatuhan.

“Perluasan Cakupan” Pelindungan Ketenagakerjaan

1. Penguatan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sebagai lembaga independen dibawah Presiden;
2. Optimalisasi pengawasan Ketenagakerjaan:
- Rasionalisasi SDM pengawas ketenagakerjaan:
- pembentukan komite pengawasan ketenagakerjaan;
- pengawasan yang dilakukan DPR RI.
3. Integrasi data dan informasi serta sinkronisasi perencanaan Ketenagakerjaan antara Pemerintah Pusat dan Daerah ketenagakerjaan;
4. Pengaturan dana cadangan pesangon dan jaminan kehilangan pekerjaan kepada Pekerja/Buruh bagi pekerja/buruh ter-PHK;
5. Kepastian pelindungan hak-hak pekerja/buruh perempuan (hak cuti melahirkan dan keguguran, berikut upahnya);
6. Kepastian pelindungan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas;
7. Larangan atas penahanan ijazah dan dokumen pribadi lainnya;
8. Penguatan peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui kolaborasi pengusaha, pekerja, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah;
9. Pelindungan bagi pekerjaan yang fleksibel untuk merespon pekerjaan baru yang timbul di masa depan (*future of work*);
10. Pelaksanaan survey Kebutuhan Hidup Layak oleh BPS, berkoordinasi dengan Dewan Pengupahan Nasional;
11. Optimalisasi pelindungan bagi pencari kerja, peserta pelatihan dan peserta pemagangan.;
12. Pengaturan penggunaan Tenaga Kerja Asing bagi orang asing yang terikat pada perkawinan yang sah dengan warga negara Indonesia termasuk anak dari perkawinan yang sah;
13. Penguatan pelindungan pekerja/buruh alih daya pada BUMN yaitu dengan mewajibkan penyelenggaraan alih daya oleh anak perusahaan BUMN.

Substansi Pokok Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Hubungan Kerja



Masa Percobaan (Pasal 92)

- Masa percobaan hanya untuk PKWTT, **paling lama 3 bulan** dan diperhitungkan sebagai masa kerja.
- Hak pekerja/buruh selama masa percobaan:
  - **Upah paling sedikit 75%** dari upah yang berlaku pada jabatan tersebut dan tidak dibawah UM.
  - Hak atas **jaminan sosial**.
  - Hak-hak lain sesuai peraturan perundang-undangan.
- Wajib **diangkat** bila telah memenuhi persyaratan dan menyelesaikan masa percobaan kerja.
- Sanksi administratif bila tidak membuat surat pengangkatan tertulis untuk PKWTT lisan: peringatan tertulis, denda administratif dan/atau pembatasan kegiatan usaha.



Larangan Penahanan Ijazah (Pasal 78 dan 79)

- Perbuatan yang dilarang:
  - **Mensyaratkan** ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pekerja/buruh dalam perjanjian kerja sebagai jaminan; dan/atau
  - **Menahan** ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pekerja/buruh.
- Sanksi administratif bila melanggar larangan: peringatan tertulis, denda administratif dan/atau pembatasan kegiatan usaha.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(Pasal 82 s.d. 90)

- **Jangka waktu PKWT paling lama 2 (dua) tahun** dan dapat **diperpanjang 2 kali** dengan masing-masing perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun.
- Ketentuan PKWT dalam PP No. 35/2021 masih berlaku, **kecuali ketentuan yang mengatur tentang jangka waktu PKWT**, dilaksanakan sesuai dengan UU Pelindungan Ketenagakerjaan.
- PKWT **tidak boleh** mensyaratkan masa percobaan.
- Sanksi administratif dikenakan apabila PKWT dibuat secara tertulis namun tidak menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin, yaitu berupa peringatan tertulis dan/atau denda administratif.
- PKWT yang **tidak dibuat secara tertulis**, demi hukum **menjadi PKWTT**.
- PKWT pada **pekerjaan yang bersifat tetap**, demi hukum **menjadi PKWTT**.

Alih Daya

(Pasal 95 s.d. 101)

- Pekerjaan alih daya harus merupakan **kegiatan jasa penunjang** atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- Kegiatan jasa penunjang meliputi, yaitu:
  a. Usaha pelayanan kebersihan;
  b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh;
  c. Usaha tenaga pengaman atau satuan pengamanan; dan
  d. Usaha penyediaan angkutan.
- Apabila pekerja/buruh Perusahaan alih daya dipekerjakan untuk kegiatan yang **berhubungan langsung dengan proses produksi**, demi hukum status **hubungan kerjanya beralih ke Perusahaan pemberi pekerjaan**.
- Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh alih daya wajib menyesuaikan dengan ketentuan UUPK **paling lama 1 tahun sejak diundangkan**.
- Perjanjian alih daya yang telah **disepakati sebelum UUPK, tetap berlaku** sampai dengan berakhirnya perjanjian alih daya

Alih Daya di Sektor Pertambangan dan Perminyakan (Swasta dan BUMN)

Pasal 96

Kegiatan Jasa Penunjang

Usaha pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja/buruh, tenaga pengamanan atau satuan pengaman, dan penyediaan angkutan.

Dilaksanakan oleh **Perusahaan alih daya lainnya**

Usaha jasa penunjang di bidang **pertambangan dan perminyakan**

Dilaksanakan oleh **anak perusahaan berbentuk PT** dari **BUMN** atau Perusahaan swasta tersebut

Alih daya di BUMN (Di luar sektor pertambangan dan perminyakan)

Pasal 97 dan Penjelasannya

Pekerjaan jasa penunjang

Dilaksanakan oleh **Perusahaan alih daya** lainnya

Pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan utama Perusahaan

Wajib dilaksanakan oleh **anak Perusahaan berbentuk PT** dari BUMN tersebut

Masa peralihan: Bila belum memiliki anak Perusahaan, dapat menggunakan Perusahaan alih daya yang sedang berjalan, untuk jangka waktu ***paling lama 1 (satu) tahun*** sejak UU PK diundangkan.

Hubungan Pekerjaan Tertentu

(Pasal 102 s.d. 103)

01 Bersifat **fleksibel**.

02 Berdasarkan **kesepakatan untuk melaksanakan suatu pekerjaan**.

03 Dilaksanakan berdasarkan **perjanjian kemitraan** (termasuk pekerjaan yang menggunakan platform digital) atau **perjanjian lainnya** untuk melaksanakan pekerjaan.

04 Berhak atas **penghasilan yang layak, pelindungan K3, jaminan sosial** dan hak-hak lain yang diatur dalam kesepakatan.

05 Hubungan pekerjaan tertentu yang dilaksanakan berdasarkan:

- **Perjanjian kemitraan**, diatur dengan UU tersendiri.
- **Perjanjian lainnya**, diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan

Upah Minimum

(Pasal 137 s.d. 142)

Dasar Penetapan UM

KHL →

Survey KHL Tingkat Provinsi dan Kab/Kota oleh BPS

Sebelum melakukan survei, BPS bersama Depenas membahas rencana pelaksanaan survei, paling sedikit meliputi:

- jenis komponen hidup layak;
- kualitas komponen, lokasi pelaksanaan survei; dan
- waktu pelaksanaan survei.

Kondisi Ekonomi

Kondisi Ketenagakerjaan

} **Sumber BPS**

Gubernur **wajib** menetapkan UMP dan **dapat** menetapkan UMK

Dasar Perhitungan UM

- UMP dan UMK dihitung menggunakan:
  1. **Formula penghitungan UM** (mempertimbangkan variable PE, inflasi, dan indeks tertentu dengan batas bawah 0,5 sampai paling tinggi 1); atau
  2. **KHL**.
- Penentuan UM didasarkan pada **nilai tertinggi** formula UM atau KHL yang **disepakati** oleh Dewan Pengupahan Daerah.

UM Sektoral (Pasal 142)

a. Gubernur **wajib** menetapkan UMSP dan **dapat** menetapkan UMSK.

b. UMS ditetapkan untuk sektor tertentu:
   - Sebagai **sektor unggulan**;
   - Memiliki **keahlian, karakteristik, dan risiko kerja** yang berbeda dari sektor lainnya; dan/atau
   - Memiliki **tuntutan pekerjaan lebih berat** atau memerlukan **spesialisasi**.

Perkecualian UM (Pasal 140)

a. Dapat diajukan oleh Perusahaan yang **belum mampu memenuhi UM**.

b. Permohonan **diajukan kepada gubernur**.

c. Berdasarkan hasil **kesepakatan bipartit** dan telah dilaksanakan **audit secara eksternal**.

Upah bagi Usaha Mikro dan Kecil (Pasal 144)

a. Berdasarkan **kesepakatan** antara pemberi kerja dan pekerja/buruh di Perusahaan.

b. Paling rendah **sebesar 50% dari UM** yang berlaku.

c. Bila dibayar kurang dari persentase tersebut di atas, dikenai sanksi administratif berupa peringatan tertulis dan/atau denda administratif.

PHK dan Pencegahannya

Upaya Pencegahan PHK (Pasal 228)

- Mengurangi **kerja lembur pada hari libur**;
- Mengurangi **kerja lembur harian**;
- Mengurangi **jumlah sif**;
- Mengurangi **jam kerja** atau **hari kerja**;
- Tidak memperpanjang pekerja/buruh dengan status **PKWT yang telah berakhir**;
- Tidak mengganti pekerja/buruh yang memasuki **usia pensiun**;
- Menyesuaikan upah dan/atau fasilitas bagi pekerja di **tingkat manajerial**;
- Merumahkan pekerja/buruh dengan status **PKWTT secara sementara atau bergiliran**;
- Menawarkan **program pensiun dini sukarela**; dan
- Menawarkan **program pensiun** bagi pekerja/buruh yang **telah memenuhi persyaratan**.

PHK (Pasal 228 s.d. 252)

- PHK wajib dilakukan melalui **perundingan bipartit** secara musyawarah mufakat, dan harus diselesaikan **paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja**.
- Bila perundingan bipartit **tidak sepakat**, penyelesaian perselisihan PHK dilakukan melalui **prosedur Penyelesaian Perselisihan HI** sesuai peraturan perundang-undangan.
- PHK hanya dapat dilakukan **setelah memperoleh penetapan** dari lembaga PPHI yang putusannya telah **berkekuatan hukum tetap**.
- PHK tanpa ada kesepakatan dan putusan lembaga PPHI, **batal demi hukum** dan pemberi kerja **wajib mempekerjakan kembali**.

Hak Akibat PHK

(Pasal 232)

MASA KERJA	UANG PESANGON (UP)
< 1 tahun	1 bulan upah
> 1 tahun s.d. < 2 tahun	2 bulan upah
≥ 2 tahun s.d. < 3 tahun	3 bulan upah
≥ 3 tahun s.d. < 4 tahun	4 bulan upah
≥ 4 tahun s.d. < 5 tahun	5 bulan upah
≥ 5 tahun s.d. < 6 tahun	6 bulan upah
≥ 6 tahun s.d. < 7 tahun	7 bulan upah
≥ 7 tahun s.d. < 8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

MASA KERJA	UANG PENGHARGAAN MASA KERJA (UPMK)
≥ 3 tahun s.d. < 6 tahun	2 bulan upah
≥ 6 tahun s.d. < 9 tahun	3 bulan upah
≥ 9 tahun s.d. < 12 tahun	4 bulan upah
≥ 12 tahun s.d. < 15 tahun	5 bulan upah
≥ 15 tahun s.d. < 18 tahun	6 bulan upah
≥ 18 tahun s.d. < 21 tahun	7 bulan upah
≥ 21 tahun s.d. < 24 tahun	8 bulan upah
≥ 24 tahun	10 bulan upah

Uang Penggantian Hak (UPH)



Terdiri atas:

- **Cuti tahunan** yang belum diambil dan belum gugur;
- **Biaya/ongkos pulang** untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh di terima kerja; dan/atau
- Hal-hal lain yang ditetapkan **Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.**

Uang Pisah



- Diberikan dalam hal terjadi **PHK karena alasan tertentu**.
- Besarannya ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- Bila tidak diatur maka besaran uang pisah **paling sedikit 1 bulan upah.**

Alasan PHK dan Hak Akibat PHK

(Pasal 231 s.d. 252)

NO.	ALASAN	HAK AKIBAT PHK
1	Penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan pekerja tidak besedia melanjutkan hubungan kerja	UP 1 kali, UPMK 1 kali, UPH
2	Penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan pemberi kerja tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya	UP 2 kali, UPMK 1 kali, UPH
3	Perusahaan tutup dikarenakan Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun	UP 1 kali, UPMK 1 kali, UPH
4	Perusahaan tutup disebabkan Keputusan pemilik untuk tutup permanen	UP 1 kali, UPMK 1,5 kali, UPH
5	Adanya keadaan memaksa (kahar)	UP 1 kali, UPMK 1 kali, UPH
6	Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran hutang	UP 1 kali, UPMK 1 kali, UPH
7	Perusahaan pailit	UP 1 kali, UPMK 1 kali, UPH

Lanjutan...

NO.	ALASAN	HAK AKIBAT PHK
8	Permohonan Pekerja/Buruh karena Pemberi Kerja melakukan: • menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh; • membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; • tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pemberi Kerja membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu; • tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh; • memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau • memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;	UP 2 kali, UPMK 1 kali, UPH
9	Adanya putusan Lembaga PPHI yang menyatakan pemberi kerja tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada angka 8 dan pemberi kerja memutuskan untuk melakukan PHK	UPH dan uang pisah
10	Pekerja/buruh mengundurkan diri	UPH dan uang pisah
11	Pekerja/buruh mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis	UPH dan uang pisah

NO.	ALASAN	HAK AKIBAT PHK
12	Pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang diatur dalam PK, PP, atau PKB dan sebelumnya telah diberikan SP 1, SP 2, dan SP 3 secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 bulan kecuali ditetapkan lain dalam PK, PP, atau PKB	UP 1 kali, UPMK 1 kali, UPH
13	Pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan selama 6 bulan akibat ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana:	
	a. Menyebabkan kerugian perusahaan	UPH dan Uang Pisah
	b. Tidak menyebabkan kerugian perusahaan	UPMK 1 kali, UPH
	c. Sebelum 6 bulan dinyatakan bersalah oleh pengadilan karena dugaan tindak pidana yang menyebabkan kerugian perusahaan	UPH dan Uang Pisah
	d. Sebelum 6 bulan dinyatakan bersalah oleh pengadilan karena dugaan tindak pidana yang tidak menyebabkan kerugian perusahaan	UPMK 1 kali, UPH
14	Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau disabilitas tetap akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan lebih dari 12 bulan	UP 2 kali, UPMK 2 kali, UPH
15	Pekerja/buruh memasuki usia pensiun	UP 2 kali, UPMK 1 kali, UPH
16	Pekerja/buruh meninggal dunia	UP 2 kali, UPMK 1 kali, UPH

Dana Cadangan Pesangon

(Pasal 253)

1. Wajib disediakan oleh pengusaha sebagai **sumber pembayaran hak akibat PHK.**
2. Untuk menjamin terpenuhinya hak akibat PHK karena alasan **selain memasuki usia pensiun** dan **belum diikutsertakan dalam program pensiun**.
3. Dikelola oleh **Lembaga Pemerintah**.
4. Dapat dikenai sanksi administratif berupa peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha, dan/atau pencabutan perizinan berusaha.
5. **Dikecualikan dari usaha mikro dan kecil**.

Tenaga Kerja Sektor Informal, Pemagangan, Sanksi, dan Ketentuan Peralihan

Tenaga Kerja Sektor Informal

(Pasal 58 s.d. 61)

- Tenaga kerja sektor informal mencakup tenaga kerja **yang bekerja pada orang perseorangan/keluarga/beberapa orang** yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan serta **tidak berbadan hukum.**
- Tenaga kerja sektor informal berhak atas:
  - **Upah** dan/atau imbalan dalam bentuk lain yang adil dan layak.
  - **Jaminan sosial.**

- Upah dan/atau imbalan bagi tenaga kerja sektor informal mempertimbangkan:
  - Waktu kerja
  - Risiko pekerjaan
  - Biaya operasional yang ditanggung tenaga kerja sektor informal
- Tenaga kerja sektoral informal kategori rentan berhak menjadi **penerima bantuan iuran (PBI) pada program JKK dan JKM.**
- Penyelesaian Perselisihan dilakukan dengan **musyawarah mufakat**; jika tidak sepakat ajukan gugatan ke **Pengadilan Negeri.**

Pemagangan

(Pasal 35 s.d. 39)

- Pemagangan adalah **bagian dari sistem pelatihan kerja**, dan diperuntukkan bagi pencari kerja
- Peserta pemagangan **tidak berstatus sebagai pekerja/buruh** di Perusahaan penyelenggara pemagangan
- Ditujukan untuk mencapai **kompetensi kerja tertentu**
- Didasarkan pada **perjanjian pemagangan tertulis** antara penyelenggara pemagangan dan peserta pemagangan
- **Bukan merupakan hubungan kerja**
- Dilaksanakan melalui:
  - Lembaga pelatihan kerja (LPK pemerintah dan LPK swasta); atau
  - Pemerintah dengan skema program pemagangan sesuai peraturan.

- Jangka waktu pemagangan **maks 6 bulan** dengan durasinya maks **8 jam/hari** dan **40 jam/minggu**
- Dilaksanakan dengan **prinsip proporsionalitas** antara latihan kerja dan teori
- Hak peserta pemagangan, **paling sedikit**:
  - Bimbingan dari mentor
  - Pelindungan K3
  - Uang saku
  - Diikutsertakan JKK dan JKM
  - Sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan

Pelanggaran yang Dikenai Sanksi Administratif

1. Mensyaratkan dan/atau menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pekerja/buruh;
2. Tidak menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin dalam perjanjian kerja;
3. Tidak membuat surat pengangkatan tertulis bagi pekerja/buruh dengan PKWTT lisan;
4. Lembur tanpa persetujuan pekerja/buruh, tanpa perintah, dan melebihi waktu kerja lembur;
5. Tidak menyusun dan menerapkan struktur skala upah;
6. Tidak membayar upah sebesar paling rendah 50% dari UM, bagi usaha mikro kecil;
7. Tidak mengikutsertakan dalam program jaminan sosial, bagi usaha mikro kecil;
8. Mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apa pun kepada pekerja/buruh dan pengurus SP/SB selama dan sesudah melakukan mogok kerja;
9. Tidak membentuk LKS Bipartit;
10. Tidak membuat PP dan tidak memperbarui PP yang habis masa berlakunya;
11. Tidak memberitahukan, menjelaskan isi, membagikan naskah PP dan perubahannya kepada pekerja/buruh;
12. Tidak menanggapi permintaan para pihak untuk melakukan perundingan pembaruan, perubahan, dan perpanjangan PKB;
13. Tidak membagikan naskah PKB kepada pekerja/buruh;
14. Tidak menanggung seluruh biaya proses pembuatan PKB dan pembagian naskah PKB;
15. Mengganti PKB dengan PP selama di perusahaan masih ada SP/SB;
16. Tidak memberikan uang kompensasi PKWT;
17. Tidak memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
18. Tidak menyediakan dana cadangan pesangon.

Pelanggaran yang Dikenai Sanksi Pidana

1. Membayar upah lebih rendah dari 75% dan/atau tidak memberikan jaminan sosial kepada pekerja/buruh dalam masa percobaan kerja;
2. Tidak membayar upah kerja lembur, tidak memberikan waktu istirahat, dan cuti;
3. Membayar upah lebih rendah dari UM;
4. Tidak membayar upah sesuai dengan kesepakatan;
5. Tidak membayar upah karena pekerja/buruh sakit, sakit haid paling lama 2 hari, menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan/keguguran kandungan, suami/istri/anak/menantu/orang tua/mertua/anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
6. Tidak membayar upah karena menjalankan kewajiban negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, melaksanakan hak istirahat, melaksanakan tugas pendidikan dari pemberi kerja;
7. Tidak membayar upah pekerja/buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pemberi kerja tidak mempekerjakannya;
8. Tidak membayar upah karena melaksanakan tugas SP/SB dan melakukan mogok kerja;
9. Tidak memberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
10. Tidak mengikutsertakan program jaminan sosial;
11. Tidak memberikan cuti melahirkan dan/atau waktu istirahat karena keguguran;
12. Menghalangi atau memaksa pekerja/buruh membentuk/tidak membentuk, menjadi pengurus/tidak menjadi pengurus, menjadi anggota/tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan/tidak menjalankan kegiatan SP/SB;
13. Menghalangi mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai;
14. Menangkap dan/atau menahan pekerja/buruh dan pengurus SP/SB yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai;
15. Tidak mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang PHKnya batal demi hukum;
16. Tidak membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Pelanggaran yang Berakibat Perubahan Status Hukum Pekerja/Buruh

1. PKWT yang tidak dibuat secara tertulis, demi hukum menjadi PKWTT;
2. PKWT yang tidak memenuhi ketentuan jenis dan sifat serta diadakan untuk pekerjaan bersifat tetap, demi hukum menjadi PKWTT;
3. Pekerja/buruh alih daya yang bekerja pada kegiatan berhubungan langsung dengan proses produksi di perusahaan pemberi kerja, demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh alih daya beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan.

Hak dan/atau ganti kerugian kepada pekerja/buruh yang belum dibayarkan pemberi kerja, demi hukum menjadi utang yang dijamin pembayarannya dengan seluruh aset milik pemberi kerja.

Ketentuan Peralihan

- **Gugatan perselisihan HI** yang telah didaftarkan pada Pengadilan HI sebelum berlakunya UU PK, penyelesaiannya sesuai UU 13/2003 *juncto* UU 6/2023.
- **Perusahaan alih daya** wajib menyesuaikan dengan UU PK paling lama 1 tahun sejak berlaku.
- **Perjanjian alih daya** yang telah disepakati sebelum UU PK tetap berlaku sampai dengan berakhirnya perjanjian.
- **BUMN atau perusahaan swasta di sektor pertambangan dan/atau perminyakan** yang belum memiliki anak perusahaan dapat menggunakan perusahaan alih daya yang sedang berjalan dan wajib membentuk atau memiliki anak perusahaan alih daya jasa penunjang paling lama 1 tahun sejak UUPK berlaku.
- **BUMN yang belum memiliki anak perusahaan** dapat menggunakan perusahaan alih daya yang sedang berjalan dan wajib membentuk atau memiliki anak perusahaan alih daya jasa penunjang paling lama 1 tahun sejak UU PK berlaku.
- **Peraturan pelaksanaan UU PK** harus ditetapkan paling lama 1 tahun sejak UU PK berlaku.

UU Pelindungan Ketenagakerjaan Menjaga Keseimbangan Pelindungan bagi Pekerja/Buruh dan Pengusaha

- UU Pelindungan Ketenagakerjaan berpihak pada pekerja/buruh, namun bukan berarti menjadi “kebal hukum”. Oleh karena itu, perlu pengaturan yang lebih jelas mengenai hak dan kewajiban pekerja/buruh yang dituangkan dalam PP/PKB.
- Produktivitas tidak hanya diupayakan oleh pengusaha, namun juga harus diupayakan oleh pekerja/buruh dan SP/SB. Oleh karena itu, dalam kaitannya dengan upah, maka upah berbasis produktivitas penting untuk dituangkan dalam struktur dan skala upah.
- Bagi pekerja/buruh yang bergabung dalam SP/SB (baik sebagai anggota maupun pengurus) harus tetap melaksanakan kewajiban pekerjaannya.

KEMNAKER

Terima Kasih

Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja