



MAGNUS
LAW OFFICES

*Beyond Legal
Solutions*

Omnibus Law

Series :

Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih
Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja
dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan
Hubungan Kerja
2021





MAGNUS
LAW OFFICES

LEGAL TALKS

Beyond Legal Solutions

MAGNUS LAW OFFICES

CONTACT DETAILS



+62 21 29398927



info@magnuslaw.co.id



www.magnuslaw.co.id



Magnus Law Offices

Peraturan Pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja Bagian Ketenagakerjaan

Melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“**UU Cipta Kerja**”), Pemerintah telah mengeluarkan 44 Peraturan Pemerintah dan 5 Peraturan Presiden sebagai peraturan pelaksana untuk menunjang pelaksanaan UU Cipta Kerja.

Untuk itu, *Legal Talks Series* ini akan mengupas seputar ketentuan UU Cipta Kerja bagian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“**UU Ketenagakerjaan**”). Terkait perjanjian waktu kerja tertentu,

alih daya, waktu kerja, hubungan kerja, dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, Pemerintah mengeluarkan peraturan pelaksana sebagai berikut:

Peraturan Pemerintah Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021)

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”)

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.

PKWT yang didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan tertentu berdasarkan jangka waktu, yang terbagi menjadi: (i) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama; (ii) pekerjaan bersifat musiman; atau (iii) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT berdasarkan jangka waktu dibuat paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/serikat buruh dengan ketentuan jangka waktu

keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun dengan masa kerja yang dihitung sejak terjadinya hubungan kerja PKWT.

- b. Pekerjaan tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu terbagi menjadi pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya.

Kesepakatan pekerjaan berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu memuat ruang lingkup dan syarat-syarat suatu pekerjaan dinyatakan selesai dan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.

PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan. Selanjutnya, PKWT harus dicatatkan pengusaha kepada Kementerian Ketenagakerjaan secara daring.

Pada akhir hubungan kerja PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh. Dengan penghitungan sebagai berikut:

- a. PKWT selama 12 bulan secara terus-menerus diberikan 1 bulan upah;
- b. PKWT selama 1 bulan atau kurang dari 12 bulan dengan dihitung: Masa Kerja/12 x 1 bulan upah;
- c. PKWT lebih dari 12 bulan dengan dihitung: Masa Kerja/12 x 1 bulan upah.

Upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Apabila Upah tidak termasuk tunjangan tetap, maka kompensasi tidak termasuk tunjangan tambahan apapun. Dalam hal Upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka kompensasi hanya terdiri dari upah pokok saja.

Kompensasi sebagaimana dimaksud di atas tidak berlaku terhadap PKWT tenaga kerja asing.

2. Alih Daya (Outsourcing)

Alih Daya merupakan hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang diperkerjakan yang didasarkan pada PKWT dan PKWTT secara tertulis. Perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Yang mana. Hal-hal tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan perizinan berusaha diterbitkan oleh pemerintah pusat.

3. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

a. Pengusaha wajib menetapkan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Waktu kerja sesuai dengan hukum yang berlaku adalah sebagai berikut:

- (i) 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu (6 hari kerja dalam 1 minggu) dengan 1 hari istirahat; dan
- (ii) 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu (5 hari kerja dalam 1 minggu) dengan 2 hari istirahat.

Dalam hal waktu kerja pada sektor usaha dan pekerjaan tertentu, ketentuan di atas dapat dikecualikan dalam bentuk kurang atau lebih dalam waktu kerja pekerja/buruh dan memiliki karakteristik:

- (i) Penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 jam dalam 1 hari dan kurang dari 35 hari dalam 1 minggu;
- (ii) Waktu kerja fleksibel; dan
- (iii) Pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.

b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu yang tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.

Perusahaan wajib membayar upah kerja lembur dengan ketentuan:

- (i) Untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 x upah satu jam.
- (ii) Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya sebesar 2 x upah satu jam.

4. Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”)

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada karyawan sesuai dengan ketentuan dalam PP 35/2021 ini.

Jakarta, 5 Mei 2021

MAGNUS LAW OFFICES

For further information please contact Pascal A. Hutasoit (pascal@magnuslaw.co.id) or Gilang Mursito Aji (aji@magnuslaw.co.id).

Disclaimer:

This publication is the property of Magnus Law Offices and may not be used by any other party for any purpose whatsoever without first obtaining prior written consent from Magnus Law Offices.

The information contained herein is for general purposes only and is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided. Accordingly, Magnus Law Offices accepts no liability of any kind in respect of any statement, opinion, view, error, or omission that may be contained in this legal update.