

SEKOLAH TINGGI ILMU HUKUM BIAK-PAPUA

LAPORAN HASIL KEGIATAN

**“Edukasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan”
Dirangkaikan Dengan “Serap Aspirasi dalam rangka Revisi
Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian
Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kinerja dan Waktu
Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Serta Peraturan
Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan”**



Disusun Oleh

Nama Dosen | NIDN : 1) Djamaludin, S.H., M.H. | 1406059401
2) Iryana Anwar, S.H., M.H. | 0212048702
3) M. Fahrudin Aziz MT, S.Pd., M.Ed., M.H. |
1410029301
4) Roma Firmansyah, S.Kom., M.Kom | 1430089401
5) Leni Sipra Helen Rahakbauw, S.H., M.H. |
1413109501
6) Yanuriansyah Ar Rasyid, S.H., M.H. | 1406019601
7) Yakoba Yuliana Hattu, S.H., M.H. | 1518068704

Program Studi : Hukum S1

Bidang Keahlian : Pidana

2023

Judul Kegiatan : “Edukasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan” Dirangkaikan Dengan “Serap Aspirasi dalam rangka Revisi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kinerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan”

Nama Dosen : 1) Djamaludin, S.H., M.H. | 1406059401
2) Iryana Anwar, S.H., M.H. | 0212048702
3) M. Fahrudin Aziz MT, S.Pd., M.Ed., M.H. | 1410029301
4) Roma Firmansyah, S.Kom., M.Kom | 1430089401
5) Leni Sipra Helen Rahakbauw, S.H., M.H. | 1413109501
6) Yanuriansyah Ar Rasyid, S.H., M.H. | 1406019601
7) Yakoba Yuliana Hattu, S.H., M.H. | 1518068704

Program Studi : Hukum S1
Bidang Keahlian : Hukum

Telepon : (0981) 2911909
Situs Web : stihbiak.ac.id
Alamat : Jl. Petrus Kafiar, Brambaken, Kec. Samofa,
Kabupaten Biak Numfor, Papua 98111
Email : djamaludin@stihbiak.ac.id

© 2023 Penulis



Karya ini dilisensikan di bawah *Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional*.

LEMBAR PENGESAHAN

1	Judul Kegiatan	: “Edukasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan” Dirangkaikan Dengan “Serap Aspirasi dalam rangka Revisi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kinerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan”
2	Penulis/Ketua Tim Penulis *)	
	a. Nama Lengkap dan Gelar	: Djamaludin, S.H., M.H.
	b. NIDN dan Golongan	: 1406059401 / Gol. IIIB
	c. Pangkat/JabatanFungsional	: Penata Muda Tk. I / Asisten Ahli
	d. Program Studi	: Hukum S1
	e. Bidang Keahlian	: Pidana
3.	Tanggal Penyelesaian Laporan	: 21 Juli 2023

Mengetahui
Ketua STIH Biak-Papua



Biak, 22 Juli 2023
Penulis

Djamaludin, S.H., M.H.
NIDN: 1406059401

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga kami dapat melaksanakan kegiatan "Edukasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan" yang dirangkaikan dengan upaya "Serap Aspirasi dalam Rangka Revisi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kinerja, dan Waktu Istirahat serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan". Melalui laporan ini, kami bermaksud untuk secara komprehensif merefleksikan perjalanan dan pencapaian yang telah kami lakukan dalam rangka pelaksanaan kegiatan ini.

Kegiatan ini diinisiasi dengan tujuan mendorong pemahaman yang lebih mendalam mengenai program jaminan kehilangan pekerjaan serta untuk merumuskan aspirasi yang berkaitan dengan revisi peraturan pemerintah yang relevan dengan dunia kerja. Partisipasi aktif seluruh peserta dalam diskusi dan berbagai sesi edukasi telah memberikan kontribusi berharga dalam mengkaji dan memahami isu-isu yang berkaitan dengan kebijakan ketenagakerjaan.

Melalui laporan ini, kami akan menyajikan rangkuman mengenai agenda-agenda utama yang telah kami sampaikan dalam kegiatan ini, serta hasil-hasil diskusi yang menjadi cikal bakal bagi rekomendasi-rekomendasi yang akan kami sampaikan kepada pihak yang berwenang. Kami percaya bahwa kolaborasi dan sinergi yang dihasilkan dalam kegiatan ini akan membawa dampak positif bagi perbaikan dan penyempurnaan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan dunia kerja.

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam suksesnya pelaksanaan kegiatan ini, termasuk peserta, fasilitator, serta pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dalam berbagai bentuk. Semoga laporan ini dapat memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif mengenai rangkaian kegiatan yang telah kami laksanakan.

Hormat kami,

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Biak, 25 Juli 2023

Djamaludin, S.H., M.H.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN _____	iii
KATA PENGANTAR _____	iv
DAFTAR ISI _____	v
BAB I PENDAHULUAN _____	1
1.1. Latar Belakang _____	1
1.2. Tujuan Kegiatan _____	2
1.3. Peserta _____	3
BAB II LAPORAN KEGIATAN _____	6
2.1. Bentuk Kegiatan _____	6
2.2. Pelaksanaan Kegiatan _____	6
2.3. Jadwal kegiatan _____	6
2.4. Rangkuman Materi _____	7
BAB III PENUTUP _____	9
3.1. Kesimpulan _____	9
3.2. Saran _____	10
LAMPIRAN _____	12

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan dinamika ekonomi yang terus berkembang, perubahan dalam struktur pekerjaan, teknologi, dan tuntutan pasar telah membawa dampak signifikan terhadap dunia ketenagakerjaan. Keterlibatan aktif dalam merumuskan dan merevisi kebijakan ketenagakerjaan menjadi semakin penting guna memastikan perlindungan hak-hak pekerja, keberlanjutan usaha, serta keseimbangan dalam hubungan kerja.

Sejalan dengan visi tersebut, Pemerintah Indonesia merespon kebutuhan tersebut dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kinerja, dan Waktu Istirahat, serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Peraturan-peraturan ini diharapkan dapat memberikan kerangka kerja yang lebih komprehensif dan adaptif, sesuai dengan perubahan paradigma dunia kerja dan tuntutan keadilan sosial.

Namun, pelaksanaan peraturan-peraturan baru ini tidaklah terlepas dari kompleksitas dan tantangan yang beragam. Perubahan regulasi dalam ranah ketenagakerjaan berpotensi memengaruhi keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang mendalam, diskusi terbuka, dan sinergi di antara berbagai pihak terkait guna mengoptimalkan manfaat dan mencegah potensi dampak negatif.

Sehubungan dengan hal tersebut, kegiatan "Edukasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan" dirancang sebagai upaya untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai program jaminan kehilangan pekerjaan kepada para pekerja, pengusaha, dan pihak-pihak terkait lainnya. Edukasi ini diharapkan dapat menghilangkan ketidakpastian dan kebingungan terkait hak-hak pekerja dalam situasi kehilangan pekerjaan serta memberikan pandangan yang lebih jelas mengenai perlindungan sosial di lingkungan kerja.

Selain edukasi, upaya "Serap Aspirasi dalam Rangka Revisi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kinerja, dan Waktu Istirahat serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan" turut dilaksanakan. Tujuan dari upaya ini adalah mendorong partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan dalam berdiskusi terbuka mengenai dampak pelaksanaan peraturan baru serta untuk menghimpun berbagai aspirasi dan pandangan yang beragam dari para pelaku industri.

Kegiatan ini memiliki urgensi yang semakin meningkat mengingat tantangan yang dihadapi oleh dunia ketenagakerjaan, seperti fluktuasi ekonomi, perkembangan teknologi, dan perubahan perilaku konsumen. Dengan merangkul partisipasi luas dari pekerja, pengusaha, akademisi, serta pihak otoritas ketenagakerjaan, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi yang komprehensif dan relevan dalam rangka penyempurnaan peraturan pemerintah terkait.

Kami meyakini bahwa kolaborasi dan dialog yang terjalin dalam kegiatan ini akan berdampak positif dalam merumuskan solusi-solusi terbaik yang mampu mengakomodasi berbagai kepentingan yang ada. Melalui laporan ini, kami akan mendokumentasikan secara komprehensif rangkaian kegiatan, diskusi, dan rekomendasi yang dihasilkan,

sebagai landasan bagi perbaikan dan penyempurnaan kebijakan ketenagakerjaan di masa mendatang..

1.2. Tujuan Kegiatan

Kegiatan "Edukasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan" yang dirangkaikan dengan upaya "Serap Aspirasi dalam Rangka Revisi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kinerja, dan Waktu Istirahat serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan" telah dirancang dengan tujuan-tujuan yang terinci dan strategis, guna mencapai hasil yang berdampak positif terhadap keberlanjutan dan kesinambungan lingkungan kerja di Indonesia.

- 1) **Memperdalam Pemahaman:** Tujuan utama kegiatan ini adalah memperdalam pemahaman semua pihak yang terlibat, termasuk pekerja, pengusaha, serta pihak otoritas ketenagakerjaan, mengenai substansi dan implikasi dari peraturan-peraturan yang baru diadopsi. Dalam konteks ini, diadakan rangkaian sesi edukasi yang membahas secara komprehensif setiap aspek peraturan, mulai dari perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, hingga pengaturan pengupahan.
- 2) **Menggali Aspirasi dan Perspektif:** Kegiatan ini bertujuan untuk menjadi wadah bagi berbagai pemangku kepentingan dalam menggali aspirasi, pandangan, serta masukan terkait pelaksanaan peraturan dan dampaknya. Dengan berdiskusi terbuka dan mendalam, diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih inklusif dan berkeadilan.
- 3) **Merumuskan Rekomendasi Konkret:** Dalam upaya merespons dinamika dan kebutuhan industri, kegiatan ini bertujuan untuk merumuskan rekomendasi konkret terkait perubahan atau penyesuaian yang diperlukan dalam peraturan pemerintah. Rekomendasi ini akan dihasilkan dari diskusi kolaboratif yang melibatkan berbagai perspektif, dengan fokus pada upaya meningkatkan perlindungan hak pekerja dan memastikan kesinambungan usaha pengusaha.
- 4) **Mendorong Partisipasi Aktif:** Kegiatan ini juga bertujuan untuk mendorong partisipasi aktif dari seluruh peserta dalam menghadirkan kontribusi berharga dalam perumusan dan penyempurnaan regulasi. Dengan demikian, pelaksanaan peraturan baru dapat lebih efektif dan mencerminkan kebutuhan sektor ketenagakerjaan yang beragam.
- 5) **Peningkatan Kesadaran dan Pengetahuan:** Salah satu tujuan penting dari kegiatan ini adalah meningkatkan kesadaran dan pengetahuan semua pihak mengenai hak dan kewajiban yang terkait dengan peraturan ketenagakerjaan yang baru. Dengan pemahaman yang lebih baik, diharapkan dapat tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis dan seimbang.
- 6) **Mewujudkan Keadilan dan Kesejahteraan:** Tujuan akhir dari kegiatan ini adalah mewujudkan lingkungan kerja yang lebih adil, seimbang, dan berdaya saing. Dengan merumuskan rekomendasi yang tepat, diharapkan peraturan ketenagakerjaan yang direvisi dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja, sekaligus mendukung perkembangan bisnis dan ekonomi nasional.

Melalui pencapaian tujuan-tujuan ini, diharapkan bahwa kegiatan "Edukasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan" dan "Serap Aspirasi dalam Rangka Revisi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kinerja, dan Waktu Istirahat serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang

Pengupahan" akan memberikan kontribusi positif dan berkelanjutan bagi perbaikan dan penyempurnaan sistem ketenagakerjaan di Indonesia..

1.3. Peserta

Peserta kegiatan terdiri dari Instansi/Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan, Perwakilan Pekerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perwakilan Pemberi Kerja, Organisasi Pengusaha, dan Akademisi di Wilayah Provinsi Maluku dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Staf Ahli Bidang Regulasi, Penegakan Hukum dan Ketahanan Ekonomi, Kemenko Bidang Perekonomian.
- 2) Ketua Satuan Tugas Percepatan Sosialisasi Undang-Undang Cipta Kerja.
- 3) Direktur ILO untuk Jakarta dan Timor Leste.
- 4) Instansi / Dinas yang membidangi Ketenagkerjaan di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
- 5) Konfederasi SP/SB di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
- 6) Federasi SP/SB di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
- 7) Organisasi Pengusaha / APINDO di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
- 8) Akademisi bidang Ketenagkerjaan, di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
- 9) Akademisi bidang Hukum, di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
- 10) Akademisi bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
- 11) Akademisi bidang Ekonomi, di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
- 12) Perwakilan Universitas (Dosen / Peneliti) di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;

Provinsi Maluku

- 13) Universitas Pattimura, Ambon
- 14) Universitas Darussalam, Ambon
- 15) Universitas Kristen Indonesia Maluku
- 16) Universitas Iqra, Buru
- 17) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saumlaki
- 18) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Umel
- 19) Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Ilmu Politik Kebangsaan
- 20) Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Mutiara
- 21) Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Darul Rahman Tual
- 22) Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Abdul Azis Kataloka Ambon
- 23) Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Langgur

- 24) Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Trinitas Ambon
- 25) Sekolah Tinggi Agama Kristen Protestan Negeri Ambon
- 26) Institut Agama Islam Negeri Ambon
- 27) Institut Teknologi dan Bisnis Stikom Ambon
- 28) Politeknik Negeri Ambon

Provinsi Maluku Utara

- 29) Universitas Khairun, Ternate
- 30) Universitas Muhammadiyah Maluku Utara
- 31) Universitas Nuku, Soasiu
- 32) Universitas Halmahera, Maluku Utara
- 33) IAIN Ternate

Provinsi Papua Barat

- 34) Universitas Papua, Manokwari
- 35) Universitas Kasuari, Manokwari
- 36) Politeknik Negeri Fakfak
- 37) STAIN Sorong
- 38) Universitas Al Amin, Sorong
- 39) Universitas Kristen Papua, Sorong
- 40) Universitas Victory, Sorong
- 41) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bukit Zaitun, Sorong
- 42) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mah – Eisa, Manokwari
- 43) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ottow dan Geissler, Fakfak
- 44) Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Bintuni
- 45) Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Manokwari
- 46) Politeknik Cratindo Manokwari

Provinsi Papua

- 47) Universitas Cendrawasi, Jayapura
- 48) Universitas Musamus, Merauke
- 49) Universitas Sains dan Teknologi Jayapura
- 50) Universitas Kristen Papua
- 51) Universitas Satya Wiyata Mandala, Nabire
- 52) Universitas Yapis Papua
- 53) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jembatan Bulan, Timika
- 54) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ottow dan Geissler, Serui
- 55) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay
- 56) Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Biak, Biak
- 57) Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Bintuni, Bintuni
- 58) Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Umel Mandri
- 59) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ottow dan Geissler, Jayapura
- 60) STISIP Silas Papare Jayapura, Jayapura

- 61) IAIN Fattahul Muluk
- 62) Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak

BAB II

LAPORAN KEGIATAN

2.1. Bentuk Kegiatan

Kegiatan ini dilaksanakan secara hybrid yaitu secara daring dan *offline*. Bagi Peserta yang daring melalui media virtual zoom dan bagi peserta yang offline dilaksanakan pada Golden Palace Hotel Jl. Cenderawasih, Kel. Rijali, Sirimau, Kota Ambon, Maluku

2.2. Pelaksanaan Kegiatan

Hari, Tanggal : Kamis, 20 Juli 2023
Pukul : 09.00 s.d. 12.00 WIT
Tempat : Golden Palace Hotel, Jl. Cenderawasih,
Kel. Rijali, Sirimau, Kota Ambon, Maluku
Secara Daring : *Zoom Meeting ID* : 487 090 2014
Passcode : PHIJamsos.

2.3. Jadwal kegiatan

Susunan Acara Serap Aspirasi Dalam Rangka Revisi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

Kamis, 20 Juli 2023)

No	Waktu (Dalam WIT)	Kegiatan
1	08.30	Daring Dibuka
2	09.00-09.30	Acara Pembukaan: 1. Menyanyikan “Lagu Kebangsaan Indonesia Raya” 2. Laporan Panitia Penyelenggara 3. Sambutan Selamat Datang oleh Kadisnakertrans Prov. Maluku 4. Arahan dan Pembukaan oleh Ditrektur Jamsos 5. Do’a (Panitia)
3	09.30-12.00	Serap Aspirasi Revisi Peraturan Pemerintah: PP Nomor 35 Tahun 2021 dan PP Nomor 36 Tahun 2021 Narasumber: Perwakilan Ditjen PHI dan Jamnsos-Kemnaker
4	12.00	Acara Penutupan

2.4. Rangkuman Materi

Kegiatan "Edukasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan" dan "Serap Aspirasi dalam Rangka Revisi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kinerja, dan Waktu Istirahat serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan" merupakan langkah signifikan dalam mendorong pemahaman yang lebih mendalam mengenai peraturan ketenagakerjaan yang baru diadopsi serta mengumpulkan aspirasi dan pandangan dari berbagai pemangku kepentingan terkait. Berikut adalah rangkuman materi utama dari kegiatan ini:

- 1) **Pemahaman Peraturan Terbaru:** Kegiatan edukasi memfokuskan pada pemahaman yang mendalam tentang isi dan implikasi dari Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kinerja, dan Waktu Istirahat, serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Peserta mendapatkan wawasan tentang definisi, ruang lingkup, serta hak dan kewajiban yang diatur dalam peraturan-peraturan ini.
- 2) **Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan:** Materi edukasi juga mencakup pengenalan terkait Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan. Peserta diberikan informasi mengenai syarat, prosedur, manfaat, dan pelaksanaan program ini serta bagaimana pekerja dapat mengaksesnya.
- 3) **Revisi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021:** Dalam upaya menggali aspirasi dan perspektif terkait peraturan ketenagakerjaan, dilakukan diskusi mendalam mengenai revisi atau penyesuaian yang mungkin diperlukan pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Peserta memberikan pandangan mengenai isu-isu krusial seperti perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kinerja, dan waktu istirahat.
- 4) **Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan:** Diskusi juga mengarah pada Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yang mengatur tentang pengupahan. Materi ini meliputi aspek-aspek seperti penetapan upah, komponen-komponen upah, serta kriteria-kriteria yang harus dipertimbangkan dalam menentukan besaran upah.
- 5) **Perspektif dan Aspirasi Pemangku Kepentingan:** Dalam sesi "Serap Aspirasi", berbagai pemangku kepentingan, termasuk pekerja, pengusaha, akademisi, dan pihak otoritas ketenagakerjaan, berbagi pandangan dan aspirasi mereka mengenai implementasi peraturan-peraturan baru. Diskusi ini memberikan gambaran luas mengenai tantangan, kebutuhan, dan harapan masing-masing pihak.
- 6) **Rekomendasi dan Solusi:** Proses diskusi yang berfokus pada revisi peraturan dan pengupahan menghasilkan sejumlah rekomendasi konkret yang disusun berdasarkan aspirasi dan pandangan para peserta. Rekomendasi ini mencakup aspek perlindungan pekerja, fleksibilitas kerja, keadilan, dan keseimbangan dalam hubungan kerja.
- 7) **Mendorong Kolaborasi dan Sinergi:** Kegiatan ini mendorong kolaborasi dan sinergi di antara berbagai pemangku kepentingan, dengan tujuan menciptakan dialog berkelanjutan dan kerjasama yang positif dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan adaptif.

Rangkuman materi di atas mencerminkan komprehensivitas dan kompleksitas diskusi serta edukasi yang dilakukan dalam kegiatan ini. Partisipasi aktif dari berbagai pihak dan kontribusi berharga yang diberikan diharapkan dapat membentuk dasar yang kokoh bagi perbaikan dan penyempurnaan regulasi ketenagakerjaan demi mencapai hubungan kerja yang adil dan berdaya saing.

Kegiatan edukasi diawali dengan pemahaman mendalam mengenai peraturan-peraturan baru yang diadopsi oleh pemerintah. Para peserta diajak untuk menjelajahi substansi dari Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, yang meliputi pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kinerja, dan waktu istirahat. Diskusi dalam sesi ini memberikan pencerahan mengenai hak dan kewajiban yang melekat dalam kontrak kerja serta mengklarifikasi ruang lingkup pengaturan kerja fleksibel.

Edukasi juga melibatkan pemahaman tentang Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, yang secara rinci mengatur tentang pengupahan. Peserta diajak untuk merenung tentang aspek-aspek penting seperti penetapan upah minimum, komponen-komponen yang membentuk upah, dan kriteria yang diperhatikan dalam menentukan besaran upah. Diskusi ini memberikan gambaran lengkap tentang bagaimana peraturan ini akan mempengaruhi kebijakan pengupahan dan kesejahteraan pekerja.

Sesi "Edukasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan" memberikan pandangan yang lebih dalam mengenai perlindungan pekerja dalam konteks kehilangan pekerjaan. Peserta diajak untuk memahami syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan manfaat jaminan kehilangan pekerjaan, serta bagaimana prosedur pengajuan dan pelaksanaannya. Hal ini menggambarkan komitmen pemerintah dalam memberikan perlindungan sosial bagi pekerja yang menghadapi masa transisi dalam karir mereka.

Sementara itu, sesi "Serap Aspirasi" menjadi ajang diskusi terbuka yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan. Para peserta, yang mencakup perwakilan dari berbagai sektor industri, pengusaha, akademisi, dan otoritas ketenagakerjaan, saling berbagi pandangan dan pengalaman mengenai pelaksanaan peraturan baru. Diskusi ini membuka jendela wawasan tentang tantangan nyata yang dihadapi oleh masing-masing pihak, serta membantu dalam mengidentifikasi area-area yang perlu ditinjau ulang.

Melalui proses diskusi dan interaksi berkelanjutan, muncullah rekomendasi-rekomendasi yang konkret dan strategis. Rekomendasi tersebut merupakan hasil kolaborasi dari berbagai pemangku kepentingan, yang berupaya mengharmonisasikan berbagai perspektif dan kebutuhan. Hal ini mencerminkan semangat masyarakat sipil, pengusaha, akademisi, dan pemerintah untuk bersama-sama menciptakan peraturan ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan berdaya saing.

Kegiatan ini bukan hanya sekadar forum diskusi, tetapi juga simbol dari semangat inklusifitas dan partisipasi dalam merumuskan kebijakan publik. Rangkuman materi ini memberikan gambaran yang jelas tentang langkah-langkah konkrit yang diambil dalam upaya mencapai tujuan-tujuan krusial, seperti pemahaman yang mendalam, penghimpunan aspirasi, dan merumuskan rekomendasi. Kita berharap bahwa melalui kolaborasi yang berkesinambungan, perbaikan berkelanjutan dalam regulasi ketenagakerjaan dapat dicapai demi keadilan, kesejahteraan, dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

BAB III PENUTUP

3.1. Kesimpulan

Kegiatan "Edukasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan" yang dirangkaikan dengan upaya "Serap Aspirasi dalam Rangka Revisi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kinerja, dan Waktu Istirahat serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan" telah menghasilkan sejumlah temuan dan refleksi yang berharga dalam upaya meningkatkan peraturan ketenagakerjaan yang responsif dan inklusif.

Dalam proses edukasi, peserta berhasil mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai substansi dan implikasi dari peraturan ketenagakerjaan baru. Mereka menjadi lebih akrab dengan isu-isu penting seperti perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kinerja, waktu istirahat, dan pengupahan. Pemahaman ini akan membantu mencegah kesalahpahaman yang dapat timbul dalam implementasi peraturan dan memastikan bahwa hak-hak serta kewajiban pekerja dan pengusaha dapat terlindungi dengan baik.

Sesi "Serap Aspirasi" menjadi platform vital untuk mendengarkan berbagai perspektif dan pengalaman dari berbagai pemangku kepentingan. Diskusi terbuka ini mengungkapkan tantangan dan harapan yang beragam dari masing-masing sektor industri. Rekomendasi yang dihasilkan melalui diskusi ini menjadi cikal bakal solusi-solusi konkret dalam menghadapi dinamika kompleks dunia ketenagakerjaan. Dari rangkaian kegiatan ini, kita menyimpulkan beberapa hal:

- 1) **Partisipasi Aktif:** Partisipasi aktif dan kolaboratif dari berbagai pemangku kepentingan merupakan kunci untuk merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang berkualitas dan berkeadilan.
- 2) **Pemahaman Mendalam:** Pemahaman yang mendalam mengenai peraturan ketenagakerjaan baru adalah landasan penting bagi implementasi yang tepat dan akurat.
- 3) **Aspirasi Beragam:** Aspirasi dan pandangan dari berbagai pihak membantu merumuskan kebijakan yang lebih inklusif, yang mempertimbangkan kebutuhan dan tantangan yang berbeda-beda.
- 4) **Kolaborasi dan Dialog:** Kolaborasi terbuka dan dialog yang konstruktif adalah sarana yang efektif untuk merumuskan solusi-solusi yang komprehensif dan berkelanjutan.
- 5) **Dorongan untuk Perubahan:** Kegiatan ini mencerminkan semangat untuk terus memperbaiki dan menyempurnakan regulasi ketenagakerjaan guna menciptakan lingkungan kerja yang adil, produktif, dan berdaya saing.

Melalui pemahaman yang lebih baik, interaksi yang terus berlanjut, dan tekad bersama untuk menghadirkan perubahan positif, kita dapat merangkul masa depan yang lebih baik bagi dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Semangat kolaborasi dan partisipasi yang tercermin dalam kegiatan ini menjadi pijakan yang kuat bagi perubahan berkelanjutan menuju sistem ketenagakerjaan yang lebih baik dan lebih berdaya saing.

3.2. Saran

Berdasarkan refleksi dan temuan dari kegiatan "Edukasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan" dan "Serap Aspirasi dalam Rangka Revisi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kinerja, dan Waktu Istirahat serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan", kami ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memperkaya dan memperkuat perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik di masa depan:

- 1) **Penyempurnaan Revisi Regulasi:** Mengacu pada aspirasi dan pandangan yang diungkapkan oleh para pemangku kepentingan dalam kegiatan ini, perlu dilakukan penyempurnaan pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Penyesuaian yang lebih jelas dan kontekstual dapat membantu mengatasi kekhawatiran serta mengoptimalkan dampak positif peraturan tersebut.
- 2) **Penghimpunan Data dan Riset:** Mendukung pelaksanaan regulasi baru, penting untuk menggalang dukungan dalam penghimpunan data dan riset terkait dinamika pasar tenaga kerja dan dampak implementasi regulasi. Data yang akurat dan informasi terkini akan membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih informasional dan efektif.
- 3) **Penguatan Edukasi:** Kontinuitas dalam penyelenggaraan edukasi mengenai regulasi ketenagakerjaan sangat penting. Pemerintah dapat mempertimbangkan berbagai metode edukasi, seperti pelatihan berkelanjutan, webinar, dan materi online, untuk menjaga pemahaman yang mendalam dan relevan di kalangan pekerja dan pengusaha.
- 4) **Dorongan Inovasi dan Fleksibilitas:** Ketika merevisi peraturan, pertimbangkan penyediaan ruang bagi inovasi dan fleksibilitas dalam kerangka kerja ketenagakerjaan. Keberlanjutan dan adaptabilitas dalam berbagai sektor industri perlu diakomodasi dalam regulasi yang diterapkan.
- 5) **Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan:** Implementasi regulasi perlu disertai dengan mekanisme pemantauan dan evaluasi yang terus menerus. Pemerintah dapat membentuk kelompok kerja khusus atau lembaga independen yang bertanggung jawab untuk mengawasi implementasi dan memastikan tujuan dari regulasi dicapai secara efektif.
- 6) **Pengembangan Perangkat Pendukung:** Dalam mendukung implementasi regulasi baru, perlu diperhatikan pengembangan perangkat pendukung seperti panduan praktis, aplikasi berbasis teknologi, dan sarana komunikasi yang dapat membantu pekerja, pengusaha, dan pihak otoritas ketenagakerjaan dalam memahami dan menjalankan peraturan dengan lebih baik.
- 7) **Fokus pada Pendidikan dan Pemberdayaan:** Mendorong program pendidikan dan pelatihan bagi pekerja mengenai hak dan kewajiban dalam dunia kerja, serta memberikan pemahaman kepada pengusaha tentang perlindungan pekerja, dapat meningkatkan hubungan kerja yang lebih harmonis dan saling menguntungkan.

Kami berharap bahwa saran-saran di atas dapat menjadi kontribusi berharga dalam perbaikan dan penyempurnaan regulasi ketenagakerjaan yang berdampak positif bagi semua pihak. Dalam semangat kolaborasi dan sinergi, mari bersama-sama mengukir masa depan ketenagakerjaan yang lebih adil, produktif, dan berkelanjutan.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA
**DIREKTORAT JENDERAL
PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA**

Jalan Jenderal Gatot Subroto Kaveling 51, Jakarta 12950, Telp. 5255733 Pes. 600 – Fax (021) 5253913
Laman : <http://www.kemnaker.go.id>

Nomor : B-4/302/HI.02.01/VII/2023 17 Juli 2023
Lampiran : Dua lembar
Hal : Edukasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Kepada Yth.

Peserta Serap Aspirasi Revisi Peraturan Pemerintah
(Daftar Undangan Terlampir)
di Tempat

Dalam rangka memberikan pemahaman mengenai pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, bersama ini kami informasikan bahwa Direktorat Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Direktorat Jenderal PHI dan Jamsos, Kementerian Ketenagakerjaan akan menyelenggarakan kegiatan **“Edukasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan”**. Kegiatan ini akan dirangkaikan dengan **”Serap Aspirasi dalam rangka Revisi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan”**, yang akan dilaksanakan secara *hybrid*, pada :

Hari, Tanggal : Kamis, 20 Juli 2023
Pukul : 09.00 s.d. 12.00 WIT (Jadwal terlampir)
Tempat : Golden Palace Hotel
Jl. Cendrawasih, Kel Rijali, Sirimau, Kota Ambon, Maluku
Secara daring : Zoom Meeting ID: 487 090 2014
Passcode: PHIJamsos

Peserta kegiatan terdiri dari Instansi/Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan, Perwakilan Pekerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perwakilan Pemberi Kerja, Organisasi Pengusaha, dan Akademisi di Wilayah Provinsi Maluku.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kehadiran Bapak/Ibu untuk dapat hadir pada kegiatan Edukasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan tersebut, dengan pembiayaan dibebankan kepada kepada instansi masing-masing atau melalui daring.

Informasi lebih lanjut dapat menghubungi Saudara Sigit (082110670150) atau Dirga (08111386611).

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih

Direktur

Jaminan Sosial Tenaga Kerja,



Retna Pratiwi

NIP 19640823 199103 2 007

Tembusan :
Dirjen PHI dan Jamsos

Lampiran : 1
Nomor : B-4/302/HI.02.01/VII/2023
Tanggal : 17 Juli 2023

**SUSUNAN ACARA SERAP ASPIRASI
DALAM RANGKA
REVISI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021
DAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021**

Golden Palace Hotel Jl. Cendrawasih, Kel Rijali, Sirimau, Kota Ambon, Maluku

■ **Kamis, 20 Juli 2023**

08.30	Daring Dibuka
09.00 – 09.30	Acara Pembukaan : 1. Menyanyikan "Lagu Kebangsaan Indonesia Raya" 2. Laporan Panitia Penyelenggara 3. Sambutan Selamat Datang oleh Kadisnakertrans Prov. Maluku 4. Arahan dan Pembukaan oleh Ditrektor Jamsos 5. Doa (Panitia)
09.30 – 12.00	Serap Aspirasi Revisi Peraturan Pemerintah: <i>PP Nomor 35 Tahun 2021 dan PP Nomor 36 Tahun 2021</i> Narasumber : Perwakilan Ditjen PHI dan Jamnsos - Kemnaker
12.00	Acara Penutupan

Catatan:

Peserta mengisi daftar hadir dan memberi masukan pada kolom yang sediakan (Silahkan scan QR)



SCAN ME

**DAFTAR PESERTA
SERAP ASPIRASI REVISI PERATURAN PEMERINTAH
PP 35 TAHUN 2021 DAN PP 36 TAHUN 2021**

1. Staf Ahli Bidang Regulasi, Penegakan Hukum dan Ketahanan Ekonomi, Kemenko Bidang Perekonomian.
2. Ketua Satuan Tugas Percepatan Sosialisasi Undang-Undang Cipta Kerja.
3. Direktur ILO untuk Jakarta dan Timor Leste.
4. Instansi / Dinas yang membidangi Ketenagkerjaan di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
5. Konfederasi SP/SB di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
6. Federasi SP/SB di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
7. Organisasi Pengusaha / APINDO di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
8. Akademisi bidang Ketenagkerjaan, di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
9. Akademisi bidang Hukum, di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
10. Akademisi bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
11. Akademisi bidang Ekonomi, di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;
12. Perwakilan Universitas (Dosen / Peneliti) di wilayah Prov Maluku, Prov Maluku Utara, Prov Papua, Prov Papua Barat;

Provinsi Maluku :

13. Universitas Pattimura, Ambon
14. Universitas Darussalam, Ambon
15. Universitas Kristen Indonesia Maluku
16. Universitas Iqra, Buru
17. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saumlaki
18. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Umel
19. Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Ilmu Politik Kebangsaan
20. Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Mutiara

21. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Darul Rahman Tual
22. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Abdul Azis Kataloka Ambon
23. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Langgur
24. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Trinitas Ambon
25. Sekolah Tinggi Agama Kristen Protestan Negeri Ambon
26. Institut Agama Islam Negeri Ambon
27. Institut Teknologi dan Bisnis Stikom Ambon
28. Politeknik Negeri Ambon

Provinsi Maluku Utara

29. Universitas Khairun, Ternate
30. Universitas Muhammadiyah Maluku Utara
31. Universitas Nuku, Soasiu
32. Universitas Halmahera, Maluku Utara
33. IAIN Ternate

Provinsi Papua Barat

34. Universitas Papua, Manokwari
35. Universitas Kasuari, Manokwari
36. Politeknik Negeri Fakfak
37. STAIN Sorong
38. Universitas Al Amin, Sorong
39. Universitas Kristen Papua, Sorong
40. Universitas Victory, Sorong
41. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bukit Zaitun, Sorong
42. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mah – Eisa, Manokwari
43. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ottow dan Geissler, Fakfak
44. Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Bintuni
45. Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Manokwari
46. Politeknik Cratindo Manokwari

Provinsi Papua

47. Universitas Cendrawasi, Jayapura
48. Universitas Musamus, Merauke
49. Universitas Sains dan Teknologi Jayapura
50. Universitas Kristen Papua
51. Universitas Satya Wiyata Mandala, Nabire

52. Universitas Yapis Papua
53. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jembatan Bulam, Timika
54. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ottow dan Geissler, Serui
55. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay
56. Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Biak, Biak
57. Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Bintuni, Bintuni
58. Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Umel Mandri
59. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ottow dan Geissler, Jayapura
60. STISIP Silas Papare Jayapura, Jayapura
61. IAIN Fattahul Muluk
62. Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak



Jl. Petrus Kafiari Biak (Belakang RSUD/PT.BIP) Brambaken, Samofa, Biak Numfor, Papua 98111

(0981) 2911909



stihbiak.ac.id



stihbiak@gmail.com



SURAT TUGAS Nomor: 121/STIH-BP/VII/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Dr. Anthonius Diance, S.H.,M.H.**
NIDK : 8958910021
Jabatan : Wakil Ketua 1

Dengan ini memberikan Tugas dan Tanggungjawab kepada:

- 1) Nama : Djamaludin, S.H.,M.H.
NIDN : 1406059401
Jabatan : Dosen Tetap Yayasan
- 2) Nama : Iryana Anwar, S.H., M.H.
NIDN : 0212048702
Jabatan : Dosen Tetap Yayasan
- 3) Nama : M. Fahrudin Aziz MT, S.Pd., M.Ed., M.H.
NIDN : 1410029301
Jabatan : Dosen Tetap Yayasan
- 4) Nama : Roma Firmansyah, S.Kom., M.Kom
NIDN : 1430089401
Jabatan : Dosen Tetap Yayasan
- 5) Nama : Leni Sipra Helen Rahakbauw, S.H., M.H.
NIDN : 1413109501
Jabatan : Dosen Tetap Yayasan
- 6) Nama : Yanuriansyah Ar Rasyid, S.H., M.H.
NIDN : 1406019601
Jabatan : Dosen Tetap Yayasan
- 7) Nama : Yakoba Yuliana Hattu, S.H., M.H.
NIDN : 1418068704
Jabatan : Dosen Tetap Yayasan

Untuk ikut dalam kegiatan “**Edukasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan**” yang akan dirangkaikan dengan “**Serap Aspirasi dalam rangka Revisi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kinerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan**”, yang dilaksanakan secara hybrid, pada:

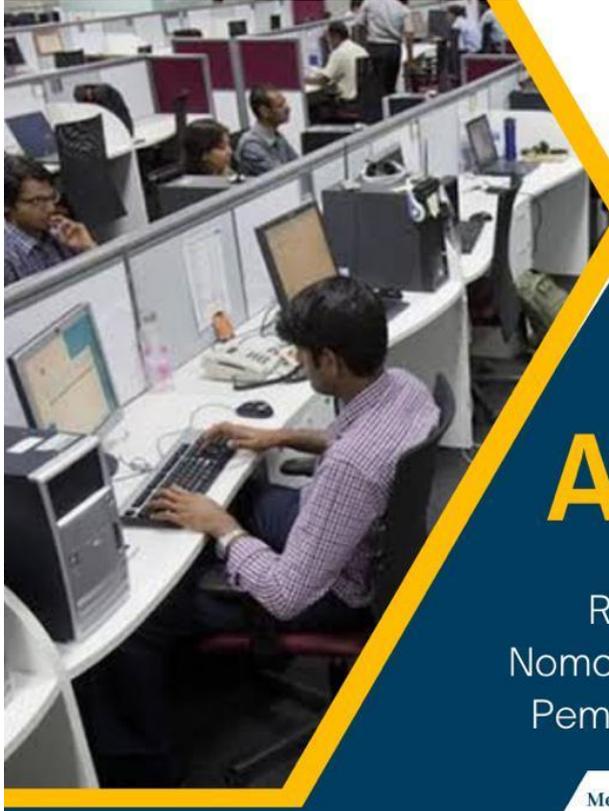
Hari, Tanggal : Kamis, 20 Juli 2023
Pukul : 09.00 s.d. 12.00 WIT
Tempat : Golden Palace Hotel, Jl. Cenderawasih, Kel. Rijali, Sirimau, Kota Ambon, Maluku
Secara Daring : *Zoom Meeting ID* : 487 090 2014
Passcode : PHIJamsos

Demikian surat tugas ini diberikan untuk dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan setelah selesai mengikuti kegiatan di mohon untuk menyampaikan laporan secara tertulis.

Biak, 15 Juli 2023



Dr. Antonius Diance, S.H.,M.H



SERAP ASPIRASI

MALUKU & PAPUA

Revisi Peraturan Pemerintah
Nomor 35 Tahun 2021 dan Peraturan
Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021



KAMIS, 20 JULI 2023



09:00 WIT - 12:00 WIT

Zoom Meeting ID : 487 0902014

Passcode : PHIJamsos

Kuota 1000 Orang

<https://bit.ly/DaringSerapAspirasi>

Mengundang:

- Dinas Tenaga Kerja
- KADIN & APINDO
- Akademisi
- Konfederasi/Federasi/SP/SB



SCAN ME

Format Penulisan Nama (WAJIB):

Nama Organisasi_Nama Wilayah_Nama Peserta

Acara ini selenggarakan oleh :

Direktorat Jaminan Sosial

Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial



kemnaker



@KemnakerRI



Kementerian Ketenagakerjaan
Republik Indonesia



kemnaker.go.id

Zoom Meeting | You are viewing Kernaker, Aulia's screen | View Options

Recording | Gilang, Ketua KSBSI DPC KKT, Provinsi Maluku is talking... | Sign in | View

Bapak/Ibu, mohon maaf dikarenakan kondisi internet yang tidak stabil, mohon dapat menyampaikan masukan/tanggapan melalui link yang sudah kami kirimkan melalui chat box. Terima kasih

Kajagi Kalman | **CHANZ_STIE Po...**
Kajagi Kalman | CHANZ_STIE Port Num...

Papua Barat Ri... | **Bhudi M J Taihu...**
Papua Barat_Ria Rottie | Bhudi M J Taihuttu

DINAS PERIND... | **ACER**
DINAS PERINDAGNAK... | ACER

Nik Besitimir | **DisperindagNa...**
Nik Besitimir | DisperindagNaker Kab...

Participants (49)

Find a participant

- BA Billy Alam-IRGA
- BD Boy Darakay KABID HI ARU
- CP CHANZ_STIE Port Numbay
- C5 CV. 51 Abadi Ambon - Anhy - T...
- CK CV.GEMAREJEKI- KOTA AMBO...
- DP Dinas Penanaman Modal Dan P...
- DP DINAS PERINDAGNAKER KAB...
- D Disnaker_Cobi
- D Disnaker_prov.papua_Theodora
- DS disnakertrans SBT
- DK DisperindagNaker Kabupaten K...
- DK Distransnaker Kab. Kep. Aru

Invite | Unmute Me

Unmute | Start Video | Participants (49) | Chat (3) | Share Screen | Record | Reactions | Apps | More | Leave

11:09 AM 20/07/2023

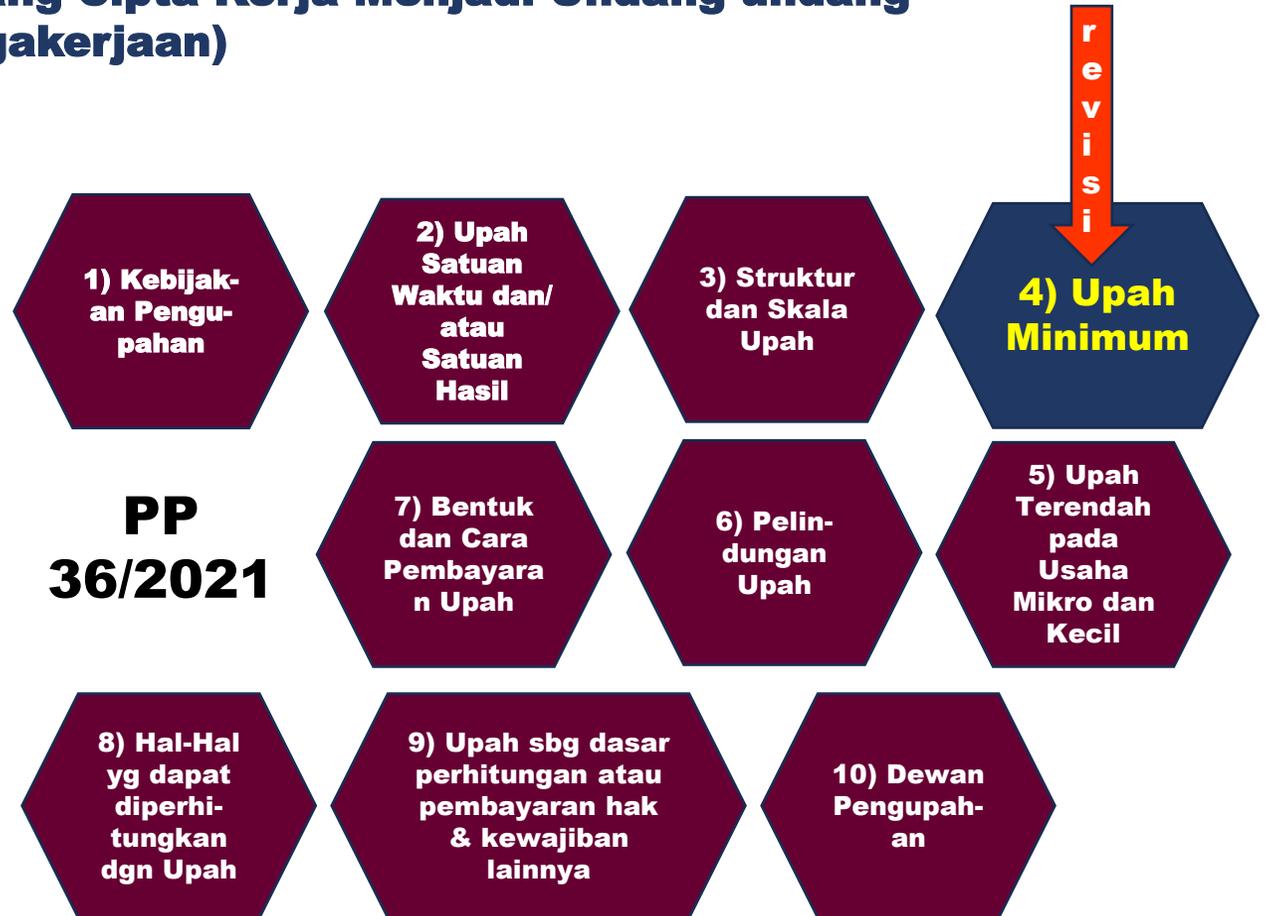
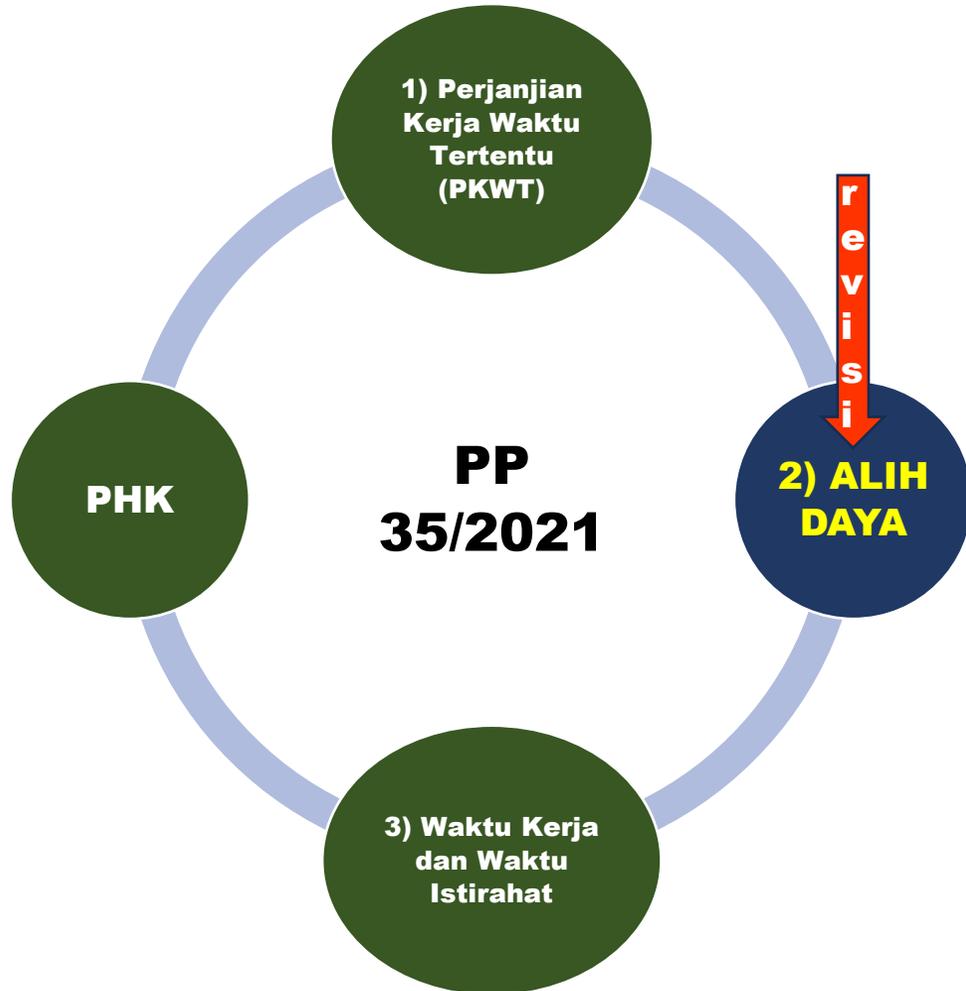


KEMNAKER

KETENTUAN ALIH DAYA
(REVISI PP 35/2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN
WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA)
&
KETENTUAN UPAH MINIMUM
(REVISI PP 36/2021 TENTANG PENGUPAHAN)

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

Revisi PP 35/2021 & Revisi PP 36/2021 merupakan bagian dari peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang (klaster ketenagakerjaan)





I. PERUBAHAN KETENTUAN ALIH DAYA

**REVISI PP 35/2021
TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU,
ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT,
DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**



KETENTUAN ALIH DAYA DALAM UU 6/2023

❖ ASPEK BISNIS/USAHA (Pasal 64)

- 1 Alih daya dibatasi untuk **sebagian pelaksanaan pekerjaan**, dan akan diatur lebih lanjut dalam **Peraturan Pemerintah**.



REVISI PP 35 TAHUN 2021

- 2 Alih daya dilaksanakan berdasarkan **perjanjian alih daya** yang dibuat secara **tertulis**.

Alasan Perubahan

- ✓ Untuk memberikan peluang atau kesempatan yang lebih luas bagi pekerja sebagai pekerja tetap/PKWTT guna melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap.
- ✓ Untuk memberikan ketenangan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, dan pada akhirnya akan tercapai kelangsungan bekerja dan kelangsungan usaha.

❖ **ASPEK PELINDUNGAN PEKERJA/BURUH (Pasal 66)**

1. **Hubungan Kerja dalam Alih Daya**

Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

2. **Hak-hak Pekerja/Buruh Alih Daya**

Pekerja alih daya berhak atas perlindungan, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja (jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3)), bahkan hak atas kompensasi pengakhiran hubungan kerja).

3. **Kelangsungan Bekerja Bagi Pekerja/Buruh Alih Daya**

Bagi pekerja alih daya yang dipekerjakan berdasarkan PKWT, maka **perjanjian kerjanya harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak** bagi pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang obyek pekerjaannya masih ada.

4. **Kewajiban Perizinan Berusaha (PP 5/2021)**

- a. Berbentuk badan hukum;
- b. Menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan;
- c. Menjalankan kegiatan usaha paling lambat 1 (satu) tahun setelah Perizinan Berusaha diterbitkan;
- d. **Mendaftarkan perjanjian ahli daya kepada instansi berwenang;**
- e. Melaporkan perubahan data (nama perusahaan, penanggung jawab perusahaan, alamat perusahaan, dan/atau bidang usaha).



KETENTUAN ALIH DAYA DALAM RANCANGAN REVISI PP NOMOR 35 TAHUN 2021

1. Kriteria Pekerjaan;
2. Pemberitahuan kepada Instansi Ketenagakerjaan;
3. Muatan/Isi Perjanjian Alih Daya;
4. Pendaftaran Perjanjian Alih Daya;
5. Jaminan Kelangsungan Bekerja Dalam Hal Terjadi Pergantian Perusahaan Alih Daya;
6. Uang Kompensasi;
7. Sanksi Administratif.

1. KRITERIA PEKERJAAN

Sebagian pelaksanaan pekerjaan yang dialihdayakan wajib memenuhi kriteria pekerjaan yang meliputi:

a. Pekerjaan yang tidak terkait pengambilan keputusan;

→ merupakan **pekerjaan non manajerial**, antara lain pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), penyediaan tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), penyediaan jasa penunjang di sektor usaha tertentu (pertambangan, perminyakan dan energi), serta penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Catatan:

Yang dimaksud dengan pekerjaan manajerial meliputi pemikir, perencana, dan/atau pengendali jalannya perusahaan.

b. Pekerjaan untuk memenuhi kenaikan volume pekerjaan atau peningkatan permintaan barang atau jasa;

c. Pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus yang tidak dapat dikerjakan oleh perusahaan.

→ antara lain **pekerjaan yang menggunakan kecerdasan buatan atau kecerdasan entitas ilmiah** seperti *Geoscience, Data Scientists, Data Engineers, Artificial Intelligence Scientist, Algorithm Engineer, Machine Learning Engineer, Machine Learning Researchers, Software Architect, Software Developer, Software Engineer* dan pemasaran (marketing)

d. Pekerjaan yang sementara sifatnya

→ antara lain **pekerjaan proyek dengan durasi tertentu** seperti pekerjaan musiman, termasuk karena adanya kebutuhan sementara untuk memenuhi perubahan proses bisnis baru yang masih perlu penyesuaian.

- Perusahaan **tidak boleh** menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan alih daya **selain dari kriteria pekerjaan yang telah ditetapkan Pemerintah;**
- Menteri dapat menambahkan kriteria** setelah mendapatkan rekomendasi dari lembaga hubungan industrial;
- Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian rekomendasi dan/atau penambahan kriteria pekerjaan **diatur dengan Peraturan Menteri.**

2. PEMBERITAHUAN KEPADA INSTANSI KETENAGAKERJAAN

- ❑ Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan alih daya **wajib melakukan pemberitahuan secara tertulis** kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan **paling lambat 7 (tujuh) hari kerja** sebelum pekerjaan dilaksanakan.
- ❑ Pemberitahuan tersebut **sekurang-kurangnya memuat kriteria pekerjaan** yang akan diserahkan kepada Perusahaan alih daya.
- ❑ Perusahaan **tidak boleh** menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan alih daya **diluar dari kriteria pekerjaan yang telah diberitahukan** secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.

3. MUATAN PERJANJIAN ALIH DAYA

Perjanjian alih daya ditandatangani oleh perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan alih daya, dan **sekurang-kurangnya memuat:**

- a. ruang lingkup pekerjaan yang dialihdayakan kepada perusahaan alih daya;
- b. jangka waktu perjanjian alih daya;
- c. lokasi pelaksanaan pekerjaan;
- d. penegasan bahwa nilai pekerjaan dan/atau nilai *manajemen fee* telah menjamin perlindungan kerja, syarat-syarat kerja dan seluruh hak-hak pekerja/buruh termasuk hak-hak akibat pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- e. penegasan bahwa perusahaan alih daya bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan alih daya sebelumnya sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada dalam hal terjadi penggantian perusahaan alih daya.

4. PENDAFTARAN PERJANJIAN ALIH DAYA

Perjanjian alih daya **wajib didaftarkan** oleh perusahaan alih daya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan atau dilakukan secara daring apabila sarana pendukung sudah tersedia.

5. JAMINAN KELANGSUNGAN BEKERJA DALAM HAL TERJADI PERGANTIAN PERUSAHAAN ALIH DAYA

- Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT, maka perjanjian kerja tersebut **harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak** bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
- Dalam hal pekerja/buruh **tidak memperoleh jaminan** atas kelangsungan bekerja, **perusahaan alih daya bertanggung jawab** atas pemenuhan hak pekerja/buruh.

6. UANG KOMPENSASI

- ❑ Perusahaan alih daya yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT, **wajib membayar uang kompensasi** pengakhiran hubungan kerja.
- ❑ Dalam hal perusahaan alih daya telah memberikan uang kompensasi bagi pekerja PKWT sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini, maka pemberian uang kompensasi dimaksud dianggap sebagai pemberian uang kompensasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.

7. SANKSI ADMINISTRATIF

Sanksi administratif dikenakan apabila:

1. Perusahaan pemberi pekerjaan melaksanakan alih daya diluar dari kriteria pekerjaan yang ditentukan;
2. Perusahaan pemberi pekerjaan tidak melakukan pemberitahuan tertulis kepada instansi dibidang ketenagakerjaan tingkat kab/kota;
3. Perusahaan pemberi pekerjaan melaksanakan alih daya diluar dari jenis dan/atau ruang lingkup pekerjaan yang telah diberitahukan secara tertulis kepada instansi ketenagakerjaan;
4. Perusahaan alih daya tidak mendaftarkan perjanjian alih daya.
5. Perusahaan Alih Daya tidak membayarkan uang kompensasi;
6. Perusahaan Alih Daya membayarkan uang kompensasi tidak sesuai perhitungan;
7. Perusahaan Alih Daya tidak berbadan Hukum dan tidak memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

Sanksi administrasi berupa:

- a. teguran tertulis;*
- b. pembatasan kegiatan usaha;*
- c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan*
- d. pembekuan kegiatan usaha.*

KEMANFAATAN

TENAGA KERJA & PEKERJA

1. Kesempatan kerja lebih luas;
2. Mendapatkan pengalaman kerja untuk memasuki pasar kerja yang lebih baik;
3. Peluang kerja sebagai pekerja tetap, pada pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap.

PENGUSAHA

1. Fokus menjalankan bisnis utama;
2. Peluang mengembangkan usaha;
3. Peluang memberikan kesejahteraan yang lebih baik kepada pekerja.

PEMERINTAH

1. Mengatasi pengangguran;
2. Meningkatkan investasi;
3. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional.



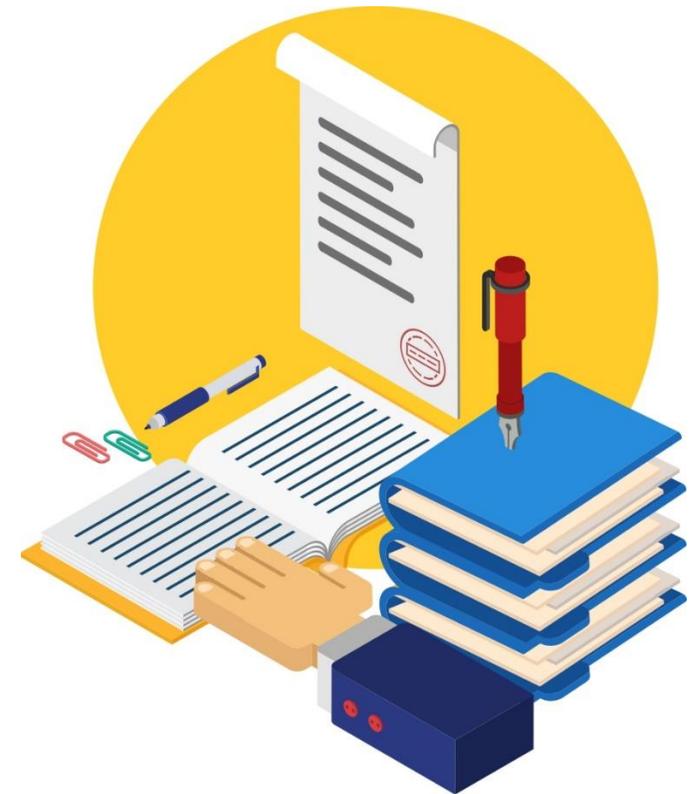
II. PERUBAHAN KETENTUAN UPAH MINIMUM

REVISI PP 36/2021 TENTANG PENGUPAHAN



Substansi Pokok Perubahan Ketentuan Pengupahan dalam UU CK

1. Kenaikan Upah Minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum yang memuat variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu.
2. Bagi usaha mikro dan kecil berlaku upah **berdasarkan kesepakatan** antara pengusaha dan pekerja di perusahaan, sekurang kurangnya **sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat**.
3. Pengusaha **WAJIB** menyusun struktur dan skala upah.
4. Perluasan kewenangan Dewan Pengupahan untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan Pengupahan



Apa itu UM? Mengapa perlu UM?

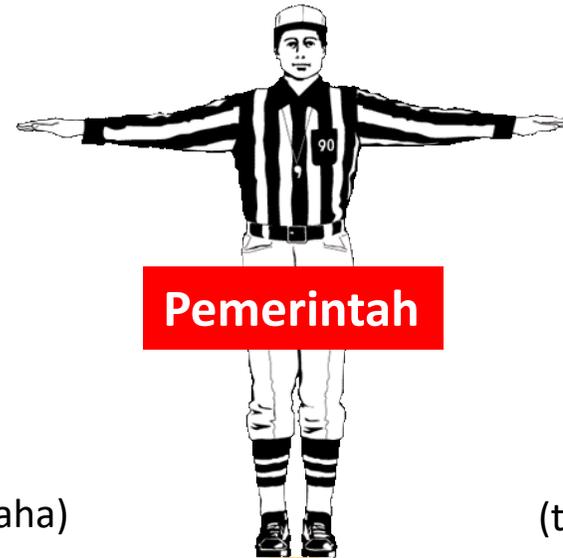
Upah minimum (UM)

adalah upah terendah yang ditetapkan oleh Pemerintah sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh di suatu wilayah.

Peran Ganda Pemerintah



Melindungi Pengusaha
(menjaga daya saing dunia usaha)



Pemerintah



Melindungi Pekerja
(tidak dibayar terlalu murah)

Penetapan Upah Minimum

PERUBAHAN KETENTUAN UPAH MINIMUM DALAM UU 6/2023 (Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88F)

❑ Penegasan syarat penetapan upah minimum kabupaten/kota (UMK).

UMK dapat ditetapkan bila **hasil penghitungannya lebih tinggi** dari upah minimum provinsi. Sementara itu bagi kabupaten/kota yang belum mempunyai UMK dan akan menetapkan UMK, harus memenuhi syarat tertentu yang diatur dalam Peraturan Pemerintah.

❑ Perubahan formula penghitungan upah minimum.

Formula penghitungan UM mempertimbangkan 3 variabel yaitu **pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu**. Formula ini lebih lanjut akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

• Kewenangan Pemerintah menetapkan formula penghitungan upah minimum dalam hal terjadi keadaan tertentu.

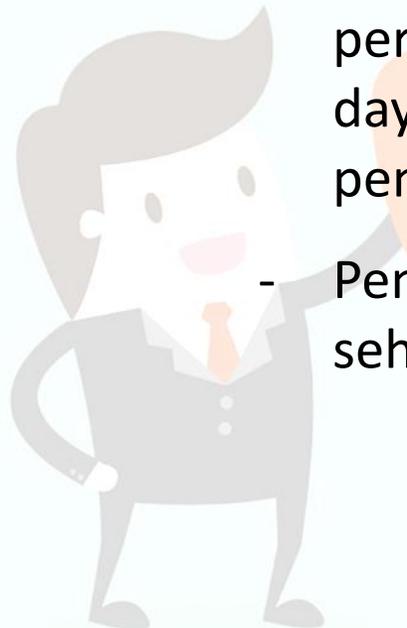
Ketentuan ini merupakan ketentuan baru yang dimaksudkan untuk memberikan landasan hukum bagi Pemerintah **guna mengatasi keadaan tertentu yang berdampak pada kelangsungan bekerja dan kelangsungan usaha**. Keadaan tertentu yang dimaksudkan antara lain dalam hal terjadi bencana yang ditetapkan oleh Presiden, kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional seperti bencana non alam pandemi.



**KONSEKUENSI
REVISI PP NO. 36 TAHUN 2021**

Mengapa perlu perubahan penyesuaian UM dalam PP 36/2021?

1. Terdapat beberapa wilayah yang tidak mengalami kenaikan karena UM nya telah melampaui batas atas. Hal tersebut berdampak pada tidak kondusifnya iklim hubungan industrial yang terjadi di wilayah yang bersangkutan.
2. Mewujudkan iklim usaha yang kompetitif untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
 - Perlu adanya penghargaan bagi pekerja/buruh atas kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi pada wilayah yang bersangkutan, sehingga dapat menjaga daya beli yang pada akhirnya dapat menyerap barang dan jasa yang produksi oleh pengusaha.
 - Penyesuaian Upah minimum perlu tetap menjaga kondisi daya saing perusahaan, sehingga dapat terjaminnya kelangsungan bekerja dari pekerja/buruh.



1. Pengaturan pemberian upah lebih besar dari upah minimum bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun

(1)

Upah minimum berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.

(2)

Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun dan memiliki **kualifikasi tertentu** yang dipersyaratkan dalam jabatan dapat diberikan upah lebih besar dari Upah minimum.

Penjelasan:

“Kualifikasi tertentu” meliputi :

- a. Pendidikan;
- b. Kompetensi; dan/atau
- c. pengalaman kerja yang dipersyaratkan untuk melaksanakan pekerjaan atau jabatan.

(3)

Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala Upah.

2. Penetapan Upah Minimum Bagi Daerah Hasil Pemekaran

(1)

Dalam hal terdapat provinsi hasil pemekaran, untuk pertama kalinya Upah minimum provinsi yang berlaku menggunakan Upah minimum provinsi induk.

(2)

Upah minimum bagi kabupaten/kota hasil pemekaran, untuk pertama kalinya berlaku:

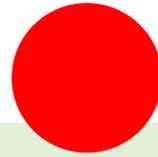
- Upah minimum kabupaten/ kota induk; atau
- Upah minimum provinsi, jika tidak terdapat Upah minimum kabupaten/kota induk.

(3)

Upah minimum bagi kabupaten/kota yang telah memiliki Upah minimum pada provinsi hasil pemekaran, untuk pertama kali menggunakan Upah minimum kabupaten/kota sebelum pemekaran.



3. Perubahan Formula Penghitungan Upah Minimum



Daerah yang **telah memiliki** Upah minimum, penetapan Upah minimum setiap tahunnya dilakukan dengan **penyesuaian nilai** Upah minimum.

Amanat Pasal 88D UU 6/2023 diatur lebih lanjut dalam Revisi PP 36/2021 Pasal 26

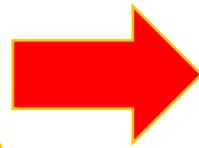
Pasal 26 Ayat (2)

Penyesuaian nilai Upah minimum dihitung menggunakan formula penghitungan Upah minimum dengan mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi dan **indeks tertentu**.

Penjelasan

Yang dimaksud dengan “indeks tertentu” adalah kontribusi pendapatan tenaga kerja terhadap produk domestik regional bruto yang dihitung dari triwulan IV tahun sebelumnya sampai dengan triwulan III tahun berjalan.

USULAN FORMULA PENGHITUNGAN UM



$$UM(t+1) = UM(t) + (\text{Penyesuaian Nilai UM} \times UM(t))$$



$$\text{Penyesuaian Nilai UM} = \text{Inflasi} + (\text{PE} \times \alpha)$$

Keterangan

Inflasi	: inflasi provinsi yang dihitung dari periode September tahun sebelumnya sampai dengan periode September Tahun berjalan
Pertumbuhan Ekonomi (PE)	: a. bagi provinsi, dihitung dari perubahan pertumbuhan ekonomi provinsi kuartal I, kuartal II, kuartal III tahun berjalan, dan kuartal IV pada tahun sebelumnya terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi kuartal I, kuartal II, kuartal III tahun sebelumnya, dan kuartal IV pada 2 (dua) tahun sebelumnya. b. bagi kabupaten/kota, pertumbuhan ekonomi yang digunakan adalah pertumbuhan ekonomi t-1
α (alfa)	: <input type="checkbox"/> wujud indeks tertentu yang menggambarkan kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi dengan nilai tertentu dalam rentang tertentu <input type="checkbox"/> Penentuan nilai α harus mempertimbangkan produktivitas dan perluasan kesempatan kerja

Penyesuaian nilai Upah minimum **paling tinggi** sebesar rata-rata konsumsi rumah tangga dibagi rata-rata banyaknya anggota rumah tangga bekerja pada setiap rumah tangga.

Penjelasan :

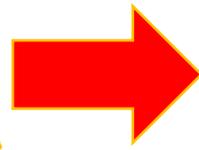
Yang dimaksud dengan rata-rata konsumsi rumah tangga adalah perkalian antara rata-rata konsumsi per kapita dengan rata-rata banyaknya anggota rumah tangga.

Dalam hal nilai **Upah minimum tahun berjalan pada wilayah tertentu melebihi** rata-rata konsumsi rumah tangga dibagi rata-rata banyaknya anggota rumah tangga bekerja pada setiap rumah tangga, penyesuaian nilai Upah Minimum ditetapkan menggunakan formula:

$$\text{Penyesuaian Nilai UM} = \text{PE} \times \alpha$$

*Data yang digunakan untuk penghitungan Upah minimum bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

SIMULASI I FORMULA PENGHITUNGAN UM



$$UM(t+1) = UM(t) + (\text{Penyesuaian Nilai UM} \times UM(t))$$



Pada wilayah A, diketahui:

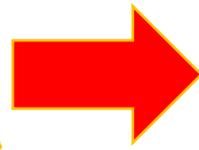
- Rata-rata konsumsi rumah tangga dibagi rata-rata banyaknya anggota rumah tangga bekerja pada setiap rumah tangga sebesar Rp4.000.000,-
- Upah minimum tahun 2023 sebesar Rp3.500.000,-
- Inflasi tahun 2023 sebesar 1,8%
- Pertumbuhan Ekonomi tahun 2023 sebesar 3%
- α sebesar 0,2

Karena besaran Upah minimum tahun berjalan (Rp3.500.000,-) **dibawah** rata-rata konsumsi rumah tangga dibagi rata-rata banyaknya anggota rumah tangga bekerja pada setiap rumah tangga (Rp4.000.000,-), maka penyesuaian nilai UM menggunakan formula:

$$\begin{aligned}\text{Penyesuaian Nilai UM} &= \text{Inflasi} + (\text{PE} \times \alpha) \\ &= 1,8\% + (3\% \times 0,2) \\ &= 1,8\% + 0,6\% \\ &= 2,4\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}UM(t+1) &= UM(t) + (\text{Penyesuaian Nilai UM} \times UM(t)) \\ &= 3.500.000 + (2,4\% \times 3.500.000) \\ &= 3.500.000 + 84.000 \\ &= \mathbf{3.584.000}\end{aligned}$$

SIMULASI II FORMULA PENGHITUNGAN UM



$$UM(t+1) = UM(t) + (\text{Penyesuaian Nilai UM} \times UM(t))$$



Pada wilayah B, diketahui:

- Rata-rata konsumsi rumah tangga dibagi rata-rata banyaknya anggota rumah tangga bekerja pada setiap rumah tangga sebesar Rp4.000.000,-
- Upah minimum tahun 2023 sebesar Rp4.500.000,-
- Inflasi tahun 2023 sebesar 1,8%
- Pertumbuhan Ekonomi tahun 2023 sebesar 3%
- α sebesar 0,2

Karena besaran Upah minimum tahun berjalan (Rp4.500.000,-) **melebihi** rata-rata konsumsi rumah tangga dibagi rata-rata banyaknya anggota rumah tangga bekerja pada setiap rumah tangga (Rp4.000.000,-), maka penyesuaian nilai UM menggunakan formula:

$$\text{Penyesuaian Nilai UM} = PE \times \alpha$$

$$= 3\% \times 0,2$$

$$= 0,6\%$$

$$UM(t+1) = UM(t) + (\text{Penyesuaian Nilai UM} \times UM(t))$$

$$= 4.500.000 + (0,6\% \times 4.500.000)$$

$$= 4.500.000 + 27.000$$

$$= \mathbf{3.527.000}$$

4. Penegasan syarat penetapan Upah minimum kabupaten/kota

Amanat Pasal 88C UU 6/2023 diatur lebih lanjut dalam Perubahan atas PP 36/2021 Pasal 31 dan Pasal 31A

Pasal 31 Ayat (2)

Penetapan Upah minimum kabupaten/kota dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi

Pasal 31A

Penetapan Upah minimum bagi kabupaten/kota yang belum memiliki Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu. (syarat tertentu: rata-rata PE kab./kota 3 tahun terakhir lebih tinggi dari rata-rata PE Provinsi atau nilai PE dikurangi inflasi kab/kot yang bersangkutan selama 3 tahun terakhir periode yang sama selalu positif lebih tinggi dari Provinsi.

KEMANFAATAN

PEKERJA

- Menjaga daya beli pekerja;
- Terdapat kenaikan upah.

PENGUSAHA

- Kenaikan UM yang pasti dan tetap terjangkau;
- Peluang memberikan kesejahteraan dalam bentuk lainnya.

PEMERINTAH

- Mengatasi kesenjangan upah yang tinggi antar daerah;
- Fokus mendorong penerapan struktur dan skala upah di perusahaan.

SERAP



01

SUMBANGSI

02

EKSPEKTASI

03

RESPONSI

04

ATENSI

05

PARTISIPASI

kepesertaanjamsos@gmail.com



hkln.phijsk@gmail.com



Akun surel
Serap Aspirasi



TERIMA KASIH