MATRIK RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN – USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA

08 SEPTEMBER 2026

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1.	RANCANGAN UNDANG-UNDANG REPUBLIK Indonesia NOMOR ... TAHUN ... TENTANG **PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN** DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA, PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,	RANCANGAN UNDANG-UNDANG REPUBLIK Indonesia NOMOR ... TAHUN ... TENTANG **PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN** DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA, PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,	
2.	Menimbang: a. bahwa negara menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak guna tercapainya tujuan pembangunan nasional dalam rangka melindungi segenap bangsa Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;	Menimbang: a. **Bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, untuk penghidupan yang layak baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;**	
3.	b. bahwa dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional diperlukan perbaikan pengaturan di bidang ketenagakerjaan dengan memberikan kepastian dan pelindungan hukum kepada masyarakat serta peningkatan kualitas tenaga kerja yang berkeahlian, tangguh, adaptif, inovatif, kompeten, dan mampu mengisi pasar kerja lokal dan global;	b. --- Tetap ---	
4.	c. bahwa pelindungan terhadap masyarakat dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan	c. --- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;		
5.	d.	d. **Bahwa negara wajib menjamin hak-hak pekerja/buruh sejak sebelum hubungan kerja, penyediaan lapangan kerja, hubungan industrial, kesejahteraan dalam hubungan kerja maupun pasca hubungan kerja termasuk dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial**	
6.	e. bahwa pengaturan ketenagakerjaan diatur dalam dua Undang-Undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sehingga terbuka kemungkinan adanya materi atau substansi diantara kedua Undang-Undang tersebut tidak sinkron atau tidak harmonis;	e. --- Tetap ---	
7.	f. bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan pertimbangan agar pembentuk Undang-Undang menata ulang materi pengaturan Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang tersendiri;	f. --- Tetap ---	
8.	g. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e perlu membentuk Undang-Undang tentang Pelindungan Ketenagakerjaan; *Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 negara menjamin hak tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan ketentuan Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia*	g. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e perlu membentuk Undang-Undang tentang **Perlindungan Ketenagakerjaan**;	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, menjadi hak setiap pekerja untuk memilih pekerjaan demi kelangsungan dan peningkatan taraf hidup agar lebih berperan dalam kemajuan negara dan pencapaian kesetaraan hidup bersama. *Pengaturan Ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Cipta Kerja yang telah dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Ketiga peraturan di atas telah beberapa kali diajukan permohonan ke Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.* *Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia telah mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap beberapa pasal terkait klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pasal dalam klaster ketenagakerjaan tersebut mengatur mengenai antara lain tenaga kerja asing, jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu, perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, pengupahan dan struktur skala upah, hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja.* *Amar putusan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap Pasal dalam Undang-*		

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang diakomodasi dalam Undang-Undang ini yaitu ketentuan Pasal 42 ayat (1), Pasal 42 ayat (4), Pasal 56 ayat (3), Pasal 57 ayat (1), Pasal 64 ayat (2), Pasal 79 ayat (2) huruf b, Pasal 79 ayat (5), Pasal 88 ayat (1), Pasal 88 ayat (2), Pasal 88 ayat (3) huruf b, Pasal 88C, dan Pasal 88D ayat (2). Dengan demikian, klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang diubah antara lain mengenai penggunaan tenaga kerja asing, jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, waktu istirahat, kebijakan pengupahan dan formula penghitungan upah minimum, formula penghitungan upah minimum, dan pesangon. *Pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi yang termuat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 pada pokoknya menyatakan bahwa:* a. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diuji sebanyak 37 kali. Dari 36 permohonan yang telah diputus Mahkamah Konstitusi, 12 permohonan dikabulkan, baik seluruhnya maupun sebagian, hal ini menyebabkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak utuh lagi.* b. *Ketenagakerjaan saat ini diatur dalam 2 (dua) undang-undang, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sehingga terbuka kemungkinan adanya materi/substansi di antara kedua undang-undang a quo tidak sinkron atau tidak harmonis antara yang satu dengan yang lainnya.* c. *Terdapat banyak materi mengenai Ketenagakerjaan dalam peraturan pemerintah, yang jika diletakkan dalam konteks hierarki peraturan perundang-undangan,*		

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	merupakan materi yang seharusnya menjadi materi undang-undang, bukan materi peraturan perundang-undangan yang lebih rendah dari undang-undang. d. *Perumusan norma dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dalam kaitannya dengan norma dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diubah (baik berupa pasal maupun ayat) sulit dipahami secara awam, termasuk sulit dipahami oleh Pekerja/Buruh. Oleh karenanya hakim konstitusi menilai bahwa pembentuk undang-undang diharapkan untuk membuat undang-undang Ketenagakerjaan baru yang substansinya menampung materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.* e. *Mahkamah Konstistusi berpendapat pembentuk undang-undang segera membentuk undang-undang Ketenagakerjaan yang baru dan memisahkan atau mengeluarkan dari yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dengan undang-undang baru tersebut, masalah adanya ancaman ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan materi/substansi Undang Undang Ketenagakerjaan dapat diurai, ditata ulang, dan segera diselesaikan. Selain itu, sejumlah materi/substansi peraturan perundang-undangan yang secara hierarki di bawah undang-undang, termasuk dalam sejumlah peraturan pemerintah, dimasukkan sebagai materi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tidak hanya itu, dengan cara mengaturnya dalam undang-undang tersendiri dan terpisah dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, undang-undang ketenagakerjaan akan menjadi lebih mudah dipahami. Dengan menggunakan*		

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	dasar pemikiran tersebut, waktu paling lama 2 (dua) tahun dinilai oleh Mahkamah cukup bagi pembentuk undang-undang untuk membuat undang-undang ketenagakerjaan baru yang substansinya menampung materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta sekaligus menampung substansi dan semangat sejumlah putusan Mahkamah Konstitusi yang berkenaan dengan ketenagakerjaan dengan melibatkan partisipasi aktif serikat pekerja/serikat buruh. *Menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tersebut maka dalam Undang-Undang ini diatur mengenai:* 1. *Materi muatan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 namun materi muatan tersebut tidak diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;* 2. *Materi muatan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 namun belum diakomodir dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;* 3. *Materi muatan klaster ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja; dan* 4. *Materi muatan klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang telah diubah melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.*		

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Selain menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Undang-Undang ini memuat substansi yang memenuhi perkembangan dan kebutuhan hukum di masyarakat terkait Ketenagakerjaan, antara lain: 1. *Pelatihan Kerja yang diperuntukan hanya untuk Pekerja/Buruh yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi;* 2. *Pemagangan diperuntukan bagi pencari kerja yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja kepada pencari kerja. Selain itu diatur mengenai hak dan kewajiban dari peserta Pemagangan dan penyelenggara Pemagangan;* 3. *Pengaturan mengenai Tenaga Kerja Sektor Informal dan Tenaga Kerja Platform DIgital yang diberikan perlindungan melalui jaminan sosial;* 4. *Pembatasan penggunaan Tenaga Kerja Asing yang hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan yang tidak dapat diisi oleh Tenaga Kerja warga negara Indonesia. Selain itu dipertegas aturan mengenai pengawasan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing;* 5. *Adanya pengaturan mengenai larangan bagi Pemberi Kerja untuk mensyaratkan dan menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik Pekerja/Buruh sebagai jaminan dalam Hubungan Kerja;* 6. *Perubahan jangka waktu Perjanjian Kerja waktu tertentu yakni paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 2 (dua) kali dengan perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun;* 7. *Adanya kewajiban bagi Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha*		

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Milik Daerah untuk mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) dari jumlah Pekerja/Buruh. Sedangkan bagi Perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) dari jumlah Pekerja/Buruh; 8. *Pelindungan Pekerja/Buruh perempuan melalui pemberian kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada Pekerja/Buruh perempuan dalam hal pengembangan karir; penyediaan ruang dan fasilitas laktasi serta kesempatan menyusui selama waktu kerja; penetapan dan penerapan kebijakan tanpa toleransi terhadap segala bentuk pelecehan seksual dan kekerasan seksual di tempat kerja; dan pemberian pemeriksaan kesehatan reproduksi berkala untuk sektor berisiko;* 9. *Pengaturan mengenai pemberian jaminan pesangon dan jaminan kehilangan pekerjaan kepada Pekerja/Buruh;* 10. *Pengaturan mengenai besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak; dan* 11. *Pengadaan pegawai pengawas Ketenagakerjaan dilakukan dengan memperhatikan rasio antara jumlah pegawai pengawas Ketenagakerjaan dengan jumlah Pekerja/Buruh dan/atau jumlah Perusahaan di masing-masing kabupaten/kota secara proporsional.*		
9.	Mengingat: Pasal 20, Pasal 21, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28D ayat (2), Pasal 28E ayat (1), Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;	Mengingat: --- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
10.	Dengan Persetujuan Bersama DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK Indonesia Dan PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA MEMUTUSKAN: Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN	Dengan Persetujuan Bersama DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK Indonesia Dan PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA MEMUTUSKAN: Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG **PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN**	
11.	BAB I KETENTUAN UMUM	BAB I KETENTUAN UMUM	
12.	Pasal 1 Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan :	Pasal 1 Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan :	
13.	1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.	1. **Perlindungan Ketenagakerjaan adalah Segala bentuk perlindungan yang berhubungan dengan Tenaga Kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja**.	
14.	2. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.	2. --- Tetap ---	
15.	3. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.	3. --- Tetap ---	
16.		4. **Pekerja Rentan adalah setiap orang yang bekerja dengan risiko kerja tinggi, tidak memiliki kepastian kerja, serta keterbatasan atau ketiadaan akses terhadap perlindungan hukum dan jaminan sosial**	
17.		5. **Pekerja pada Sektor industri kerja rentan adalah kelompok industri atau bidang usaha di mana para pekerjanya menghadapi ketidakpastian kerja, ketiadaan jaring pengaman sosial, perlindungan hukum yang lemah atau tidak ada sama sekali, serta risiko tinggi terhadap eksploitasi dan keselamatan kerja, termasuk didalamnya pekerja perfilman**	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
18.	4. **Tenaga Kerja Sektor Informal adalah setiap orang yang dipekerjakan pada usaha sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan.**	6. **Pekerja** Sektor Informal adalah setiap orang yang dipekerjakan pada usaha sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan.	Tenaga kerja yang bekerja pada orang lain disebut Pekerja
19.	5. **Usaha Sektor Informal adalah kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan, serta tidak berbadan hukum.**	7. --- Tetap ---	
20.	6. **Tenaga Kerja Platform Digital adalah setiap orang yang dipekerjakan atau ditugaskan untuk bekerja pada badan usaha dan/atau orang perseorangan melalui teknologi digital.**	8. **Pekerja** Platform Digital adalah setiap orang yang dipekerjakan atau ditugaskan untuk bekerja pada badan usaha dan/atau orang perseorangan melalui teknologi digital.	Tenaga kerja yang bekerja pada orang lain disebut Pekerja
21.		9. **Pekerja Terdampak Perubahan Iklim adalah setiap orang yang bekerja pada sektor, pekerjaan, atau kegiatan ekonomi yang terdampak secara langsung maupun tidak langsung oleh perubahan iklim, kebijakan mitigasi dan adaptasi perubahan iklim, serta proses transisi menuju ekonomi rendah karbon, termasuk pekerja yang pekerjaannya berubah, berkurang, hilang, atau muncul sebagai akibat dari proses tersebut;**	
22.		10. **Pekerja Terdampak Adopsi Teknologi Atau otomatisasi adalah Setiap orang yang terdampak secara langsung atau tidak langsung akibat penggunaan teknologi baru, yang sebelumnya dilakukan oleh tenaga kerja manusia diganti dengan sistem mekanik, robotik, atau perangkat lunak berbasis algoritma**	
23.	7. **Platform Kerja Digital adalah badan usaha dan/atau orang perseorangan yang menyediakan, mengelola, dan mengoperasikan aplikasi melalui teknologi digital yang menghubungkan pekerja dengan pengguna jasa**	11. --- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
24.	8. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.	12. ---- Tetap ---	
25.	9. Pengusaha adalah:	13. Pengusaha adalah:	
26.	a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;	a. ---- Tetap ---	
27.	b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;	b. ---- Tetap ---	
28.	c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.	c. ---- Tetap ---	
29.	10. Perusahaan adalah:	14. Perusahaan adalah:	
30.	a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;	a. ---- Tetap ---	
31.	b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.	b. ---- Tetap ---	
32.	11. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.	15. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
33.	12. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai Ketenagakerjaan.	16. ---- Tetap ---	
34.	13. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan	17. ---- Tetap ---	
35.		**17A. Tenaga kerja keluarga perkawinan campuran adalah warga negara asing pemegang izin tinggal penyatuan keluarga karena perkawinan campuran**	Usulan Aliansi Perkawinan Antar Bangsa
36.	14. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan.	18. ---- Tetap ---	
37.	15. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja/Buruh yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.	19. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu **antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu**	
38.		20. **Praktek Kerja Lapangan adalah pembelajaran bagi Peserta Didik pada SMK/MAK, SMALB, dan LKP yang dilaksanakan melalui praktik kerja di dunia kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan dunia kerja**	
39.	16. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi	21. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, serta Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.		
40.	17. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.	22. ---- Tetap ---	
41.	18. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.	23. ---- Tetap ---	
42.	19. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pemberi Kerja dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.	24. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, **yang mempunyai unsur pekerjaan, upah atau imbalan dalam bentuk lain dan perintah baik secara langsung atau tidak langsung**.	
43.	20. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.	25. ---- Tetap ---	
44.	21. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.	26. ---- Tetap ---	
45.	22. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu Perusahaan yang anggotanya	27. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.		
46.	23. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah dalam rangka menciptakan tatanan Hubungan Industrial yang bermartabat, harmonis, dinamis, dan berkeadilan.	28. ---- Tetap ---	
47.	24. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, tata tertib Perusahaan, serta hak dan kewajiban Pengusaha serta Pekerja/Buruh.	29. ---- Tetap ---	
48.	25. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.	30. ---- Tetap ---	
49.	26. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan	31. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.		
50.	27. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja/Buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.	32. ---- Tetap ---	
51.	28. Penutupan Perusahaan adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.	33. ---- Tetap ---	
52.	29. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.	34. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha **atau Pemberi Kerja**	
53.	30. Anak adalah setiap orang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun.	35. ---- Tetap ---	
54.	31. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.	36. ---- Tetap ---	
55.	32. 1 (satu) Hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.	37. ---- Tetap ---	
56.	33. 1 (satu) Minggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari kalender.	38. ---- Tetap ---	
57.	34. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau Pemberi Kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.	39. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
58.		40. **Upah hidup layak adalah tingkat penghasilan yang diterima pekerja untuk waktu kerja normal yang cukup untuk menjamin standar hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya, termasuk pemenuhan kebutuhan sosial**	
59.		41. **Imbalan adalah semua bentuk pembayaran atau honorarium, dalam bentuk uang atau barang, yang diberikan kepada pekerja/buruh sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusinya kepada perusahaan, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional**	
60.	35. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat fisik, mental, sosial, dan ekonomi Pekerja/Buruh, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.	42. ---- Tetap ---	
61.	36. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.	43. ---- Tetap ---	
62.	37. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.	44. ---- Tetap ---	
63.	38. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.	45. ---- Tetap ---	
64.	39. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.	46. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
65.	BAB II LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN	BAB II LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN	
66.	Pasal 2 Pembangunan Ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 *Pembangunan Ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan Ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual*	Pasal 2 ---- Tetap ---	
67.	Pasal 3 Pembangunan Ketenagakerjaan diselenggarakan atas:	Pasal 3 Pembangunan Ketenagakerjaan diselenggarakan atas:	
68.	a. asas nondiskriminasi; *Yang dimaksud dengan "asas nondiskriminasi" adalah bahwa dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan setiap Tenaga Kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama tanpa pembedaan berdasarkan suku, ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, kondisi fisik (disabilitas, selama mampu melakukan pekerjaan), atau status sosial ekonomi. Asas ini bertujuan untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan bagi semua Pekerja/Buruh dan Tenaga Kerja*	a. ---- Tetap ---	
69.	b. asas pemerataan; *Yang dimaksud dengan "asas pemerataan" adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilakukan untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi rakyat Indonesia termasuk*	b. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah yang dilakukan secara merata di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.		
70.	c. asas usaha bersama dan kekeluargaan; *Yang dimaksud dengan "asas usaha bersama dan kekeluargaan" adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan berkaitan dengan nilai demokrasi ekonomi yang berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945 dengan prinsip usaha bersama sesuai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dalam perekonomian Indonesia.*	c. ---- Tetap ---	
71.	d. asas manfaat; *Yang dimaksud dengan "asas manfaat" adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan memberi manfaat bagi Pekerja/Buruh, Pemberi Kerja, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Asas ini memastikan bahwa seluruh sistem ketenagakerjaan di Indonesia berjalan secara efektif dan efisien untuk menciptakan kondisi kerja yang layak, produktif, dan pada akhirnya membawa kemajuan serta kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh, Pemberi Kerja, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan bangsa secara keseluruhan.*	d. ---- Tetap ---	
72.	e. asas keterbukaan; *Yang dimaksud dengan "asas keterbukaan" adalah pemberian informasi mengenai penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus dilakukan secara benar, jujur, dan tidak diskriminatif kepada masyarakat dengan tetap memperhatikan pelindungan atas*	e. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	hak asasi pribadi, golongan, rahasia negara dan hal lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.		
73.	f. asas kebebasan untuk memilih pekerjaan; *Yang dimaksud dengan "asas kebebasan untuk memilih pekerjaan" adalah bahwa setiap warga negara berhak untuk memilih suatu pekerjaan demi kelangsungan dan meningkatkan taraf hidupnya sehingga akan mengembangkan perannya dalam kemajuan negara dan untuk mencapai kesuksesan dalam kesetaraan hidup bersama*	f. ---- Tetap ---	
74.	g. asas keterpaduan; *Yang dimaksud dengan "asas keterpaduan" adalah bahwa pembangunan Ketenagakerjaan dilakukan melalui koordinasi fungsional yang saling mendukung lintas sektoral pusat dan daerah termasuk kerja sama antara Pengusaha dan Tenaga Kerja sesuai dengan arah dan tujuan pembangunan nasional.*	g. ---- Tetap ---	
75.	h. asas kepastian hukum; dan *Yang dimaksud dengan "asas kepastian hukum" adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Indonesia diwujudkan melalui peraturan tertulis yang jelas mengenai hak, kewajiban, dan prosedur, serta adanya mekanisme penegakan dan penyelesaian sengketa yang terstruktur. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, stabil, dan dapat diprediksi bagi Pekerja/Buruh maupun Pemberi Kerja.*	h. ---- Tetap ---	
76.	i. **Asas keadilan** *Yang dimaksud dengan "asas keadilan" adalah bahwa dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus menekankan pada*	i. Asas keadilan ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	aspek proporsionalitas sehingga dapat memastikan hak dan kewajiban Pekerja/Buruh dan Pemberi Kerja dapat terpenuhi		
77.	Pasal 4 Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan untuk:	Pasal 4 Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan untuk:	
78.	a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi; *Pemberdayaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi Tenaga Kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan Tenaga Kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.*	a. ---- Tetap ---	
79.	b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; *Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan Tenaga Kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.*	b. ---- Tetap ---	
80.	c. memberikan pelindungan kepada Tenaga Kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan	c. ---- Tetap ---	
81.	d. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya.	d. ---- Tetap ---	
82.	BAB III	BAB III	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA	KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA	
83.	Pasal 5 Setiap Tenaga Kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. *Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan Tenaga Kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.*	Pasal 5 ---- Tetap ---	
84.	Pasal 6 (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pemberi Kerja *Yang dimaksud dengan "perlakuan yang sama tanpa diskriminasi" adalah tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.*	Pasal 6 (1) ---- Tetap ---	
85.	(2) Pemberi Kerja yang tidak memberikan perlakuan yang sama kepada Pekerja/Buruh dikenai sanksi administratif.	(2) ---- Tetap ---	
86.	(3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa:	(3) ---- Tetap ---	
87.	a. teguran;	a. ---- Tetap ---	
88.	b. peringatan tertulis;	b. ---- Tetap ---	
89.	c. pembatasan kegiatan usaha;	c. ---- Tetap ---	
90.	d. pembekuan kegiatan usaha;	d. ---- Tetap ---	
91.	e. pembatalan persetujuan;	e. ---- Tetap ---	
92.	f. pembatalan pendaftaran;	f. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
93.	g. Penghentian sementara sebagianatau seluruh alat produksi; atau	g. ---- Tetap ---	
94.	h. pencabutan izin.	h. ---- Tetap ---	
95.	(4) **Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.**	(4) ---- Tetap ---	
96.	BAB IV PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN	BAB IV PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN	
97.	Pasal 7 (1) Dalam rangka pembangunan Ketenagakerjaan, Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan dan menyusun Perencanaan Tenaga Kerja. Perencanaan Tenaga Kerja yang disusun dan ditetapkan oleh pemerintah dilakukan melalui pendekatan Perencanaan Tenaga Kerja nasional, daerah, dan sektoral.	Pasal 7 (1)	
98.	(2) Perencanaan Tenaga Kerja meliputi:	(2) Perencanaan Tenaga Kerja meliputi:	
99.	a. Perencanaan Tenaga Kerja makro; dan Yang dimaksud dengan “Perencanaan Tenaga Kerja makro” adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal, dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh.	a. ---- Tetap ---	
100.	b. Perencanaan Tenaga Kerja mikro. Yang dimaksud dengan “Perencanaan Tenaga Kerja mikro” adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara	b. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau Perusahaan yang bersangkutan		
101.	(3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah harus berpedoman pada Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1)	(3) ---- Tetap ---	
102.	Pasal 8 (1) Perencanaan Tenaga Kerja disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan meliputi: Informasi Ketenagakerjaan dikumpulkan dan diolah sesuai dengan maksud disusunnya Perencanaan Tenaga Kerja nasional, Perencanaan Tenaga Kerja daerah provinsi atau kabupaten/kota	Pasal 8 (1) ---- Tetap ---	
103.	a. penduduk dan Tenaga Kerja;	a. ---- Tetap ---	
104.	b. kesempatan kerja;	b. ---- Tetap ---	
105.	c. Pelatihan Kerja termasuk Kompetensi Kerja;	c. ---- Tetap ---	
106.	d. produktivitas Tenaga Kerja;	d. ---- Tetap ---	
107.	e. Hubungan Industrial;	e. ---- Tetap ---	
108.	f. kondisi lingkungan kerja;	f. ---- Tetap ---	
109.	g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan	g. ---- Tetap ---	
110.	h. jaminan sosial. *Yang dimaksud dengan "jaminan sosial" adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak*	h. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
111.	(2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta. Dalam rangka pembangunan Ketenagakerjaan, partisipasi swasta diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Ketenagakerjaan. Pengertian swasta mencakup Perusahaan, perguruan tinggi, dan lembaga swadaya masyarakat di pusat, provinsi atau kabupaten/kota.	(2) ---- Tetap ---	
112.	(3) **Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib menginformasikan kesempatan kerja dan Pelatihan Kerja termasuk Kompetensi Kerja kepada masyarakat melalui media yang mudah diakses oleh setiap orang.** Ketentuan ini dimaksudkan agar tidak ada lagi kesenjangan informasi ketenagakerjaan antara kota dan desa, antara tenaga kerja terampil dan tidak terampil, serta antara Pekerja/Buruh formal dan Tenaga Kerja Sektor informal.	(3) ---- Tetap ---	
113.	(4) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.	(4) ---- Tetap ---	
114.	BAB V PELATIHAN KERJA DAN PEMAGANGAN Bagian Kesatu Pelatihan Kerja	BAB V PELATIHAN KERJA DAN PEMAGANGAN Bagian Kesatu Pelatihan Kerja	
115.	Pasal 9 (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan Kompetensi Kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.	Pasal 9 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Yang dimaksud dengan "kesejahteraan" adalah kesejahteraan bagi Tenaga Kerja yang diperoleh karena terpenuhinya Kompetensi Kerja melalui Pelatihan Kerja.		
116.	(2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi:	(2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi:	
117.		a. **Tenaga Kerja**	
118.	a. Pekerja/Buruh yang akan ditingkatkan kompetensinya; dan/atau	b. ---- Tetap ---	
119.	b. Pekerja/Buruh yang akan melakukan alih kompetensi.	c. ---- Tetap ---	
120.	(3) **Pemerintah dapat mengalokasikan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara untuk dana Pelatihan Kerja yang digunakan dalam program peningkatan kompetensi Tenaga Kerja setiap tahun.**	(3) **Pemerintah mengalokasikan 1 % (satu persen) dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara untuk dana Pelatihan Kerja yang digunakan dalam program peningkatan kompetensi Tenaga Kerja setiap tahun**.	*Up skiling* tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan
121.	(4) **Ketentuan mengenai pengalokasian dan penggunaan dana Pelatihan Kerja untuk program Pelatihan Kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.**	(4) ---- Tetap ---	
122.	Pasal 10 (1) Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.	Pasal 10 (1) ---- Tetap ---	
123.	(2) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar Kompetensi Kerja. *Yang dimaksud dengan "standar Kompetesi Kerja" adalah standar Kompetensi Kerja yang ditetapkan oleh Menteri dengan mengikutsertakan sektor terkait.*	(2) ---- Tetap ---	
124.	(3) Pelatihan Kerja dapat dilakukan secara berjenjang. *Jenjang Pelatihan Kerja pada umumnya terdiri atas tingkat dasar, terampil, dan ahli.*	(3) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
125.	(4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.	(4) ---- Tetap ---	
126.	Pasal 11 (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.	Pasal 11 (1) ---- Tetap ---	
127.	(2) Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.	(2) ---- Tetap ---	
128.	Pasal 12 (1) **Pemberi Kerja** bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi Pekerja/Buruhnya melalui Pelatihan Kerja. *Pengguna Tenaga Kerja terampil adalah Pengusaha, oleh karena itu Pengusaha bertanggung jawab mengadakan Pelatihan Kerja untuk meningkatkan kompetensi Pekerja/Buruhnya*.	Pasal 12 (1) ---- Tetap ---	
129.	(2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi **Pemberi Kerja** yang memenuhi persyaratan. *Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi diwajibkan bagi Pengusaha karena Perusahaan yang akan memperoleh manfaat hasil kompetensi Pekerja/Buruh.*	(2) ---- Tetap ---	
130.	(3) Ketentuan mengenai persyaratan bagi **Pemberi Kerja** yang diwajibkan untuk melakukan peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.	(3) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Pelaksanaan Pelatihan Kerja disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada di Perusahaan agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan Perusahaan.		
131.	Pasal 13 (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:	Pasal 13 (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:	
132.	a. lembaga Pelatihan Kerja pemerintah; *Yang dimaksud dengan "lembaga Pelatihan Kerja pemerintah" adalah lembaga Pelatihan Kerja yang dimiliki oleh pemerintah*.	a. ---- Tetap ---	
133.	b. lembaga Pelatihan Kerja swasta; atau *Yang dimaksud dengan "lembaga Pelatihan Kerja swasta" adalah lembaga yang dimiliki oleh swasta*	b. ---- Tetap ---	
134.	c. lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan. *Yang dimaksud dengan "lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan" adalah unit pelatihan yang terdapat di dalam Perusahaan*	c. ---- Tetap ---	
135.	(2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.	(2) ---- Tetap ---.	
136.	(3) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan pihak lain. *Yang dimaksud dengan “pihak lain” antara lain lembaga pelatihan kerja swasta, perusahaan swasta, atau perusahaan milik pemerintah.*	(3) ---- Tetap ---.	
137.	(4) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya pada instansi yang	(4) ---- Tetap ---.	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan di kabupaten/kota.		
138.	(5) Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diperuntukkan bagi:	(5) ---- Tetap ---	
139.	a. Pekerja/Buruh pada Perusahaan yang bersangkutan;	a. ---- Tetap ---	
140.	b. Pekerja/Buruh pada anak Perusahaan yang bersangkutan;	b. ---- Tetap ---	
141.	c. Pekerja/Buruh pada Perusahaan mitra atau jejaring; dan/atau	c. ---- Tetap ---	
142.	d. masyarakat umum dalam pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan.	d. ---- Tetap ---	
143.	Pasal 14 (1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota.	Pasal 14 (1) ---- Tetap ---	
144.	(2) Bagi lembaga Pelatihan Kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.	(2) ---- Tetap ---	
145.	(3) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.	(3) ---- Tetap ---	
146.	Pasal 15 Penyelenggara Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) wajib memenuhi persyaratan:	Pasal 15 ---- Tetap ---	
147.	a. tersedianya tenaga kepelatihan yang tersertifikasi;	a. ---- Tetap ---	
148.	b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;	b. ---- Tetap ---	
149.	c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja; dan	c. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
150.	d. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja	d. ---- Tetap ---	
151.	Pasal 16 (1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang tidak memenuhi perizinan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:	Pasal 16 (1) ---- Tetap ---:	
152.	a. teguran;	a. ---- Tetap ---;	
153.	b. peringatan tertulis;	b. ---- Tetap ---	
154.	c. pembatasan kegiatan usaha;	c. ---- Tetap ---;	
155.	d. pembekuan kegiatan usaha;	d. ---- Tetap ---;	
156.	e. pembatalan persetujuan;	e. ---- Tetap ---;	
157.	f. pembatalan pendaftaran;	f. ---- Tetap ---;	
158.	g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau	g. ---- Tetap ---	
159.	h. pencabutan izin.	h. ---- Tetap ---.	
160.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(2) ---- Tetap ---.	
161.	Pasal 17 (1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga Pelatihan Kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.	Pasal 17 (1) ---- Tetap ---.	
162.	(2) Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat independen terdiri atas unsur masyarakat dan pemerintah, ditetapkan dengan Peraturan Menteri.	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
163.	(3) Ketentuan mengenai organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.	(3) ---- Tetap ---	
164.			
165.	Pasal 18 (1) Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata:	Pasal 18 (1) ---- Tetap ---:	
166.	a. tidak sesuai dengan arah pelaksanaan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10; dan/atau	a. ---- Tetap ---	
167.	b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16.	b. ---- Tetap ---	
168.	(2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disertai alasan dan saran perbaikan.	(2) ---- Tetap ---.	
169.	(3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan.	(3) ---- Tetap ---.	
170.	(4) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja hanya dikenai terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi arah pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dan syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16.	(4) ---- Tetap ---	
171.	(5) Bagi penyelenggara Pelatihan Kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenai sanksi penghentian program pelatihan.	(5) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
172.	(6) Penyelenggara Pelatihan Kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program Pelatihan Kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenai sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.	(6) ---- Tetap ---.	
173.	(7) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan Peraturan Menteri.	(7) ---- Tetap ---	
174.	Pasal 19 (1) **Tenaga Kerja** berhak memperoleh pengakuan Kompetensi Kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan lembaga Pelatihan Kerja pemerintah, lembaga Pelatihan Kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.	Pasal 19 (1) ---- Tetap ---	
175.	(2) Pengakuan Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi Kompetensi Kerja. *Yang dimaksud dengan "sertifikasi Kompetensi Kerja" adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi nasional dan/atau internasional.*	(2) ---- Tetap ---	
176.	(3) Sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh Tenaga Kerja yang telah berpengalaman.	(3) ---- Tetap ---	
177.	(4) Untuk melaksanakan sertifikasi Kompetensi Kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.	(4) ---- Tetap ---	
178.	(5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.	(5) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
179.	Pasal 20 Pelatihan Kerja bagi **Tenaga Kerja** penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kedisabilitasan, dan kemampuan **Tenaga Kerja** penyandang disabilitas yang bersangkutan.	Pasal 20 ---- Tetap ---	
180.	Pasal 21 (1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan Ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem Pelatihan Kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan Pelatihan Kerja di semua bidang dan/atau sektor. *Yang dimaksud dengan "sistem Pelatihan Kerja nasional" adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai unsur Pelatihan Kerja yang antara lain meliputi peserta, biaya, sarana, dan prasarana, tenaga kepelatihan, program dan metode, serta lulusan. Dengan adanya sistem Pelatihan Kerja nasional, semua unsur dan sumber daya Pelatihan Kerja nasional yang tersebar di instansi pemerintah, swasta, dan Perusahaan dapat dimanfaatkan secara optimal*	Pasal 21 (1) ---- Tetap ---	
181.	(2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem Pelatihan Kerja nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.	(2) ---- Tetap ---	
182.	Bagian Kedua Pemagangan Paragraf 1 Umum	Bagian Kedua Pemagangan Paragraf 1 Umum	
183.	Pasal 22	Pasal 22 ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Pemagangan dilaksanakan di tempat penyelenggaraan Pelatihan Kerja, di Perusahaan, **dan/atau di instansi pemerintah** baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia. *Perusahaan yang dimaksud dalam hal ini adalah Perusahaan tertentu yang telah memenuhi syarat menjadi penyelenggara pemagangan*		
184.	Pasal 23 (1) Pemagangan diperuntukkan bagi pencari kerja.	Pasal 23 (1) **Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam pasal 22, diperuntukan bagi siswa (praktek kerja lapangan) atau mahasiswa, yang dilaksanakan untuk memberikan pengalaman praktek dan kontekstual di dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja yang dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.**	
185.	(2) Pemagangan dilaksanakan untuk melatih pencari kerja agar menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.	(2) **Pemagangan dilaksanakan untuk melatih siswa atau mahasiswa agar menguasai keterampilan atau keahlian tertentu**.	
186.	(3) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:	(3) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:	
187.	a. lembaga Pelatihan Kerja; atau	a. ---- Tetap ---	
188.	b. **pemerintah dengan skema program pemagangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-Undangan.** *Yang dimaksud dengan "Pemerintah" adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan untuk pemagangan di wilayah Indonesia dan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia untuk pemagangan di luar wilayah Indonesia.*	b. **pemerintah dengan skema program pemagangan bagi siswa atau mahasiswa yang baru lulus (*fresh graduate*) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan**	
189.	(4) Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a terdiri dari lembaga Pelatihan Kerja pemerintah dan lembaga pelatihan kerja swasta.	(4) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
190.	Paragraf 2 Pemagangan di Wilayah Indonesia	Paragraf 2 Pemagangan di Wilayah Indonesia	
191.	Pasal 24 (1) Dalam melaksanakan Pemagangan:	Pasal 24 (1) Dalam melaksanakan Pemagangan:	
192.	a. lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) huruf a, harus bekerja sama dengan Perusahaan; dan	a. ---- Tetap ---	
193.	b. **pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) huruf b harus bekerja sama dengan Perusahaan dan/atau instansi pemerintah.**	b. ---- Tetap ---.	
194.	(2) Peserta Pemagangan melakukan perjanjian Pemagangan dengan penyelenggara Pemagangan yang dibuat secara tertulis.	(2) **Pemagangan dilaksanakan dengan Perjanjian Pemagangan yang dibuat secara tertulis antara Peserta Pemagangan dengan penyelenggara Pemagangan.**	
195.	(3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta Pemagangan dan penyelenggara Pemagangan.	(3) ---- Tetap ---	
196.	(4) **Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai hak untuk:**	(4) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai hak untuk:	
197.	a. **memperoleh bimbingan dari pembimbing Pemagangan atau instruktur;**	a. ---- Tetap ---	
198.	b. **memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;**	b. ---- Tetap ---	
199.	c. **memperoleh uang saku;** ***Yang dimaksud dengan "uang saku" meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan.***	c. ---- Tetap ---;	
200.	d. **diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan**	d. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
201.	e. **memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan**	e. ---- Tetap ---	
202.	(5) **Peserta Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:**	(5) Peserta Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:	
203.	a. **menaati perjanjian Pemagangan;**	a. ---- Tetap ---;	
204.	b. **mengikuti program Pemagangan sampai selesai;**	b. ---- Tetap ---;	
205.	c. **Menaati tata tertib yang berlaku di tempat penyelenggaraan Pemagangan; dan**	c. ---- Tetap ---	
206.	d. **menjaga nama baik penyelenggara Pemagangan.**	d. ---- Tetap ---.	
207.	(6) **Penyelenggara Pemagangan mempunyai hak untuk:**	(6) Penyelenggara Pemagangan mempunyai hak untuk:	
208.	a. **memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan; dan**	a. ---- Tetap ---	
209.	b. **memberlakukan tata tertib dan perjanjian Pemagangan.**	b. ---- Tetap ---.	
210.	(7) **Penyelenggara Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:**	(7) Penyelenggara Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:	
211.	a. **Membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;**	a. ---- Tetap ---;	
212.	b. **memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan perjanjian Pemagangan;**	b. ---- Tetap ---;	
213.	c. **Menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;**	c. ---- Tetap ---;	
214.	d. **memberikan uang saku kepada peserta Pemagangan;**	d. ---- Tetap ---;	
215.	e. **mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian;**	e. ---- Tetap ---;	
216.	f. **mengevaluasi peserta Pemagangan; dan**	f. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
217.	g. **memberikan sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.**	g. ---- Tetap ---	
218.	(8) Jangka waktu Pemagangan yang diikuti oleh peserta Pemagangan paling lama 6 (enam) bulan.	(8) Jangka waktu Pemagangan yang diikuti oleh peserta magang paling lama **3 (tiga)** bulan.	
219.	(9) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi Pekerja/Buruh Perusahaan yang bersangkutan. *Dengan status sebagai Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan, maka peserta Pemagangan berhak atas segala hal yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.*	(9) ---- Tetap ---.	
220.		(10) **Dalam hal peserta Pemagangan berubah menjadi Pekerja/buruh maka hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai Pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.**	
221.	Pasal 25 (1) Menteri dapat mewajibkan Perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan program Pemagangan.	Pasal 25 (1) **Perusahaan yang memenuhi persyaratan dapat melaksanakan program pemagangan**	
222.	(2) Dalam menetapkan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri harus memperhatikan kepentingan Perusahaan, masyarakat, dan negara. *Yang dimaksud dengan "kepentingan Perusahaan" adalah agar terjamin tersedianya tenaga terampil dan ahli pada tingkat kompetensi tertentu seperti juru las spesialis dalam air.* *Yang dimaksud dengan "kepentingan masyarakat" misalnya untuk membuka kesempatan bagi masyarakat memanfaatkan industri yang bersifat spesifik seperti*	(2) **Menteri menetapkan Perusahaan yang memenuhi Persyaratan untuk melaksanakan program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak bertentangan dengan pasal 24;** (3) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	teknologi budidaya tanaman dengan kultur jaringan. *Yang dimaksud dengan "kepentingan negara" misalnya untuk menghemat devisa negara, maka Perusahaan diharuskan melaksanakan program Pemagangan seperti keahlian membuat alat-alat pertanian modern.*		
223.	Paragraf 3 Pemagangan di Luar Wilayah Indonesia	Paragraf 3 Pemagangan di Luar Wilayah Indonesia	
224.	Pasal 26 (1) Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari menteri **yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia** atau pejabat yang ditunjuk.	Pasal 26 (1) ---- Tetap ---.	
225.	(2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penyelenggara Pemagangan harus berbentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(2) ---- Tetap ---	
226.	(3) Ketentuan mengenai tata cara perizinan Pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.	(3) ---- Tetap ---.	
227.	Pasal 27 (1) Penyelenggara Pemagangan yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:	Pasal 27 (1) ---- Tetap ---	
228.	a. teguran;	a. ---- Tetap ---;	
229.	b. peringatan tertulis;	b. ---- Tetap ---;	
230.	c. pembatasan kegiatan usaha;	c. ---- Tetap ---;	
231.	d. pembekuan kegiatan usaha;	d. ---- Tetap ---;	
232.	e. pembatalan persetujuan;	e. ---- Tetap ---;	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
233.	f. pembatalan pendaftaran;	f. ---- Tetap ---;	
234.	g. penghentian	g. ---- Tetap ---	
235.	h. pencabutan izin.	h. ---- Tetap ---.	
236.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(2) ---- Tetap ---.	
237.	Pasal 28 (1) Penyelenggaraan Pemagangan di luar wilayah Indonesia harus:	Pasal 28 (1) ---- Tetap ---	
238.	a. menjunjung tinggi harkat dan martabat bangsa Indonesia;	a. ---- Tetap ---	
239.	b. berorientasi pada penguasaan kompetensi yang lebih tinggi; dan	b. ---- Tetap ---	
240.	c. menjamin pelindungan dan kesejahteraan peserta Pemagangan, termasuk dalam melaksanakan ibadahnya.	c. ---- Tetap ---	
241.	(2) Menteri **yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia** atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan Pemagangan di luar wilayah Indonesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).	(2) ---- Tetap ---	
242.	Bagian Ketiga Lembaga Koordinasi Pelatihan Kerja dan Pemagangan Nasional serta Lembaga Produktivitas Nasional	Bagian Ketiga Lembaga Koordinasi Pelatihan Kerja dan Pemagangan Nasional serta Lembaga Produktivitas Nasional	
243.	Pasal 29 (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi	Pasal 29 (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi Pelatihan Kerja dan Pemagangan dibentuk lembaga koordinasi	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Pelatihan Kerja dan Pemagangan dibentuk lembaga koordinasi Pelatihan Kerja dan Pemagangan nasional.	Pelatihan Kerja dan Pemagangan nasional **yang bersifat tripartit.**	
244.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga koordinasi Pelatihan Kerja dan Pemagangan nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Peraturan Presiden.	(2) ---- Tetap ---.	
245.	Pasal 30 (1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan Pelatihan Kerja dan Pemagangan.	Pasal 30 (1) ---- Tetap ---.	
246.	(2) Pembinaan Pelatihan Kerja dan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan produktivitas.	(2) ---- Tetap ---	
247.	(3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.	(3) ---- Tetap ---	
248.	Pasal 31 (1) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) dibentuk lembaga produktivitas yang bersifat nasional.	Pasal 31 (1) ---- Tetap ---.	
249.	(2) Lembaga produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah.	(2) ---- Tetap ---.	
250.	(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Presiden.	(3) ---- Tetap ---.	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
251.	BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA	BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA	
252.	Pasal 32 Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.	Pasal 32 ---- Tetap ---	
253.	**Pasal 33** (1) **Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan:**	Pasal 33 (1) ---- Tetap ---:	
254.	a. **asas keadilan;**	a. ---- Tetap ---;	
255.	b. **obyektivitas;**	b. ---- Tetap ---;	
256.	c. **transparansi**	c. ---- Tetap ---	
257.	d. **non-diskriminasi;**	d. ---- Tetap ---	
258.	e. **kesetaraan gender; dan**	e. ---- Tetap ---	
259.	f. **pelindungan disabilitas, kelompok rentan, serta kelompok masyarakat di daerah tertinggal,**	f. ---- Tetap ---,	
260.	sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan pelindungan hukum**.**	---- Tetap ---	
261.	(2) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. *Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja nasional dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh Tenaga Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan*	(2) ---- Tetap ---.	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	kesempatan kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan Tenaga Kerja di seluruh sektor dan daerah.		
262.	Pasal 34 Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:	Pasal 34 Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:	
263.	a. penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan	a. ---- Tetap ---	
264.	b. penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.	b. ---- Tetap ---.	
265.	Pasal 35 Ketentuan mengenai penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf b diatur dengan Undang-Undang.	Pasal 35 ---- Tetap ---.	
266.	Pasal 36 (1) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja. *Yang dimaksud dengan "Pemberi Kerja" adalah Pemberi Kerja di dalam negeri.*	Pasal 36 (1) ---- Tetap ---	
267.	(2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan pelindungan sejak rekrutmen sampai penempatan Tenaga Kerja.	(2) ---- Tetap ---.	
268.	(3) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan pelindungan yang mencakup:	(3) ---- Tetap ---	
269.	a. **kesejahteraan;**	a. ---- Tetap ---	
270.	b. **keselamatan;**	b. ---- Tetap ---	
271.	c. **kesehatan kerja baik mental maupun fisik;**	c. ---- Tetap ---	
272.	d. **pencegahan kekerasan di tempat kerja;**	d. ---- Tetap ---	
273.	e. **pencegahan perundungan;**	e. ---- Tetap ---	
274.	f. **pengelolaan beban kerja;**	f. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
275.	g. **pelayanan konseling; dan**	g. ---- Tetap ---	
276.	h. **mekanisme pengaduan internal yang mudah diakses oleh Tenaga Kerja.**	h. ---- Tetap ---	
277.	Pasal 37 (1) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) dilakukan dengan memberikan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.	Pasal 37 (1) ---- Tetap ---	
278.	(2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan Tenaga Kerja yang meliputi unsur:	(2) ---- Tetap ---	
279.	a. pencari kerja;	a. ---- Tetap ---	
280.	b. lowongan pekerjaan;	b. ---- Tetap ---	
281.	c. sistem informasi pasar kerja;	c. ---- Tetap ---	
282.	d. mekanisme antarkerja; dan	d. ---- Tetap ---	
283.	e. kelembagaan penempatan Tenaga Kerja.	e. ---- Tetap ---	
284.	(3) Unsur-unsur sistem penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan Tenaga Kerja.	(3) ---- Tetap ---.	
285.	Pasal 38 (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) terdiri dari:	Pasal 38 (1) ---- Tetap ---	
286.	a. instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan; dan	a. ---- Tetap ---	
287.	b. lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta.	b. ---- Tetap ---.	
288.	(2) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memenuhi	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.		
289.	(3) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.	(3) ---- Tetap ---	
290.	Pasal 39 (1) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta yang tidak memenuhi perizinan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:	Pasal 39 (1) ---- Tetap ---	
291.	a. teguran;	a. ---- Tetap ---	
292.	b. peringatan tertulis;	b. ---- Tetap ---	
293.	c. pembatasan kegiatan usaha;	c. ---- Tetap ---	
294.	d. pembekuan kegiatan usaha;	d. ---- Tetap ---	
295.	e. pembatalan persetujuan;	e. ---- Tetap ---	
296.	f. pembatalan pendaftaran;	f. ---- Tetap ---	
297.	g. penghentian	g. ---- Tetap ---	
298.	h. pencabutan izin.	h. ---- Tetap ---	
299.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(2) ---- Tetap ---	
300.	Pasal 40 (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1) huruf a dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.	Pasal 40 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
301.	(2) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1) huruf b dapat memungut biaya penempatan Tenaga Kerja hanya dari pengguna Tenaga Kerja dan dari Tenaga Kerja golongan dan jabatan tertentu.	(2) ---- Tetap ---	
302.	(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tenaga Kerja golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Menteri.	(3) ---- Tetap ---	
303.	Pasal 41 (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja yang memungut biaya penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) dikenai sanksi administratif oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya berupa:	Pasal 41 (1) ---- Tetap ---	
304.	a. teguran;	a. ---- Tetap ---	
305.	b. peringatan tertulis; dan/atau	b. ---- Tetap ---	
306.	c. usulan pemberhentian dari jabatannya.	c. ---- Tetap ---	
307.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(2) ---- Tetap ---	
308.	BAB VII PERLUASAN KESEMPATAN KERJA	BAB VII PERLUASAN KESEMPATAN KERJA	
309.	Pasal 42 (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.	Pasal 42 (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja **diseluruh wilayah Indonesia secara merata**	
310.	(2) **Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah** serta masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan	(2) **Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah dan Pengusaha** serta masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja. *Karena upaya perluasan kesempatan kerja mencakup lintas sektoral, maka harus disusun kebijakan nasional di semua sektor yang dapat menyerap Tenaga Kerja secara optimal. Agar kebijakan nasional tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasinya secara terkoordinasi.*	kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.	
311.	(3) Semua kebijakan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.	(3) ---- Tetap ---	
312.	(4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun nonperbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.	(4) ---- Tetap ---	
313.	Pasal 43 (1) Perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.	Pasal 43 (1) ---- Tetap ---	
314.	(2) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
315.	Pasal 44 (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan Ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.	Pasal 44 (1) ---- Tetap ---	
316.	(2) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersama-sama dengan masyarakat.	(2) Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Pengusaha dan Serikat Pekerja/serikat buruh mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersama-sama dengan masyarakat	
317.	(3) Pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.	(3) ---- Tetap ---	
318.	(4) Ketentuan mengenai pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 dan Pasal 43 diatur dengan Peraturan Pemerintah.	(4) ---- Tetap ---	
319.	BAB VIII TENAGA KERJA SEKTOR INFORMAL	BAB VIII **PEKERJA** SEKTOR INFORMAL	
320.	Pasal 45 (1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan ~~Tenaga Kerja~~ Sektor Informal wajib memberikan imbalan yang adil dan layak atas pekerjaan yang dilakukan.	Pasal 45 (1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan **Pekerja** Sektor Informal wajib memberikan imbalan yang adil dan layak atas pekerjaan yang dilakukan.	
321.	(2) Pemberian imbalan oleh Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan:	(2) ---- Tetap ---	
322.	a. waktu kerja;	a. ---- Tetap ---	
323.	b. risiko pekerjaan; dan	b. ---- Tetap ---	
324.	c. biaya operasional yang ditanggung oleh ~~Tenaga Kerja~~ Sektor Informal.	c. biaya operasional yang ditanggung oleh **Pekerja** Sektor Informal.	
325.	Pasal 46	Pasal 46	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	(1) Dalam hal terjadi perselisihan antara Tenaga Kerja Sektor Informal dengan Pemberi Kerja, penyelesaian perselisihan dilakukan dengan cara musyawarah untuk mufakat.	(1) Dalam hal terjadi perselisihan antara **Pekerja** Sektor Informal dengan Pemberi Kerja, penyelesaian perselisihan dilakukan dengan cara musyawarah untuk mufakat.	
326.	(2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan dalam musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), para pihak dapat mengajukan sengketa ke Pengadilan Negeri.	(2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan dalam musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), para pihak dapat **menempuh penyelesaian sesuai dengan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industria**l.	Sebegai perselisihan hubungan industrial
327.	Pasal 47 (1) Tenaga Kerja Sektor Informal berhak memperoleh jaminan sosial.	Pasal 47 (1) **Pekerja** Sektor Informal berhak memperoleh jaminan sosial.	
328.	(2) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(2) ---- Tetap ---	
329.	Pasal 48 (1) Tenaga Kerja Sektor Informal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) yang masuk dalam kategori rentan berhak memperoleh jaminan sosial melalui bantuan iuran.	Pasal 48 (1) **Pekerja** Sektor Informal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) yang masuk dalam kategori rentan berhak memperoleh jaminan sosial melalui bantuan iuran.	
330.	(2) Bantuan iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah.	(2) ---- Tetap ---.	
331.	(3) Jaminan sosial yang diperoleh Tenaga Kerja Sektor Informal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri dari:	(3) Jaminan sosial yang diperoleh **Pekerja** Sektor Informal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri dari:	
332.	a. jaminan kecelakaan kerja; dan	a. ---- Tetap ---	
333.	b. jaminan kematian.	b. ---- Tetap ---	
334.		c. **Jaminan Kesehatan Nasional**	
335.	(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai bantuan iuran untuk Tenaga Kerja Sektor Informal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.	(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai bantuan iuran untuk **Pekerja** Sektor Informal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
336.	BAB IX TENAGA KERJA PLATFORM DIGITAL	BAB IX **PEKERJA** PLATFORM DIGITAL	
337.	Pasal 49 (1) Tenaga Kerja Platform Digital mempunyai karakteristik:	Pasal 49 (1) **Pekerja** Platform Digital mempunyai karakteristik:	
338.	a. bersifat fleksibel dari sisi waktu, pengorganisasian tugas, dan tempat kerja; dan	a. ---- Tetap ---	
339.	b. sistem imbalan berdasarkan penyelesaian tugas, sistem algoritma aplikasi dan insentif atau bonus performa.	b. ---- Tetap ---	
340.	(2) Tenaga Kerja Platform Digital sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak mendapatkan pelindungan jaminan sosial.	(2) **Pekerja** Platform Digital sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak mendapatkan pelindungan jaminan sosial.	
341.	(3) Selain hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Tenaga Kerja Platform Digital berhak atas:	(3) Selain hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), **Pekerja** Platform Digital berhak atas:	
342.	a. penghasilan yang wajar sesuai dengan hasil pekerjaan yang diselesaikan;	a. ---- Tetap ---	
343.	b. keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan karakteristik pekerjaannya;	b. ---- Tetap ---	
344.	c. transparansi atas sistem dan perubahan algoritma yang memengaruhi penugasan, penilaian kinerja, dan besaran imbalan; dan	c. ---- Tetap ---	
345.	d. pelindungan dari pemutusan kemitraan atau nonaktivasi akun secara sepihak tanpa alasan yang jelas dan tanpa mekanisme keberatan.	d. pelindungan dari pemutusan **hubungan kerja** atau nonaktivasi akun secara sepihak tanpa alasan yang jelas dan tanpa mekanisme keberatan.	Hubungan antara pekerja dengan perusahaan platform digital sebagai hubungan kerja BUKAN

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
			hubungan kemitraan
346.	Pasal 50 Tenaga Kerja Platform Digital berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	Pasal 50 **Pekerja** Platform Digital berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	
347.	Pasal 51 Ketentuan lebih lanjut mengenai Tenaga Kerja Platform Digital diatur dengan Undang-Undang tersendiri, yang harus dibentuk paling lambat 2 (dua) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.	Pasal 51 Ketentuan lebih lanjut mengenai **Pekerja** Platform Digital diatur dengan Undang-Undang tersendiri, yang harus dibentuk paling lambat 2 (dua) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.	
348.	BAB X PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING	BAB X PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING	
349.	Pasal 52 (1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Menteri.	Pasal 52 (1) ---- Tetap ---	
350.	(2) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.	(2) ---- Tetap ---	
351.	(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:	(3) ---- Tetap ---	
352.	a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;	a. ---- Tetap ---	
353.	b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing;	b. ---- Tetap ---	
354.	c. Tenaga Kerja Asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan	c. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	(start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu; atau		
355.	d. Tenaga Kerja Asing yang:	d. **Tenaga Kerja Asing pemegang izin tinggal penyatuan keluarga karena perkawinan campuran**	Usulan APAB: Agar TKA pemegang izin tinggal dapat bekerja di Indonesia tanpa harus adanya sponsor
356.	1. masih terikat dalam perkawinan yang sah dengan warga negara Indonesia; dan/atau	1. **--- dihapus ---**	
357.	2. merupakan Anak dari perkawinan yang sah antara Tenaga Kerja Asing dan warga negara Indonesia.	2. **--- dihapus ---**	
358.	(4) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.	(4) ---- Tetap ---	
359.	(5) **Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (4) hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan yang tidak dapat diisi oleh Tenaga Kerja warga negara Indonesia**.	(5) ---- Tetap ---	
360.		5A. **Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (4) dan ayat (5) tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Keluarga Perkawinan Campuran pemegang izin tinggal penyatuan keluarga karena perkawinan campuran**	
361.	(6) Dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Pemberi Kerja wajib mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja warga negara Indonesia.	(6) ---- Tetap ---	
362.	(7) Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurusi personalia.	(7) Tenaga Kerja Asing dilarang:	
363.		a. **menduduki jabatan yang mengurusi personalia.**	
364.		b. **Menduduki Jabatan di bagian lain di bawah manajer;**	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
365.		c. **Mengerjakan pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh tenaga kerja warga negara Indonesia.**	
366.		7A. **Tenaga Kerja Keluarga Perkawinan Campuran dilarang menduduki jabatan tertentu dan jabatan mengurusi personalia, Aparat Sipil Negara (ASN) dan keamanan negara**	
367.	(8) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(8) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan **jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (7A)** diatur dalam Peraturan Pemerintah.	
368.	Pasal 53 (1) **Pemberi Kerja** yang tidak memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:	Pasal 53 (1) ---- Tetap ---	
369.	a. teguran;	a. ---- Tetap ---	
370.	b. peringatan tertulis;	b. ---- Tetap ---	
371.	c. denda;	c. ---- Tetap ---	
372.	d. pembatasan kegiatan;	d. ---- Tetap ---	
373.	e. pembekuan kegiatan; dan/atau	e. ---- Tetap ---	
374.	f. pencabutan izin.	f. ---- Tetap ---	
375.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(2) ---- Tetap ---	
376.	Pasal 54 (1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib:	Pasal 54 (1) ---- Tetap ---	
377.	a. memperkerjakan Tenaga Kerja Asing yang mampu berbahasa Indonesia untuk pekerjaan alih teknologi dan alih keahlian;	a. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
378.	b. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing; *Tenaga Kerja pendamping Tenaga Kerja Asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan Tenaga Kerja Asing yang didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar Tenaga Kerja pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti Tenaga Kerja Asing yang didampinginya.*	b. ---- Tetap ---	
379.	c. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf b yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing; *Pendidikan dan Pelatihan Kerja oleh Pemberi Kerja tersebut dapat dilaksanakan baik di dalam negeri maupun dengan mengirimkan Tenaga Kerja Indonesia untuk berlatih di luar negeri.*	c. ---- Tetap ---	
380.	d. memberikan Upah dengan memperhatikan prinsip keadilan dan nondiskriminasi sesuai dengan kompetensi, kedudukan, atau jabatan; dan	d. ---- Tetap ---	
381.	e. memulangkan Tenaga Kerja Asing ke negara asalnya setelah Hubungan Kerja berakhir.	e. ---- Tetap ---	
382.	(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan tertentu.	(2) ---- Tetap ---	
383.	Pasal 55 (1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa	Pasal 55 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Indonesia bagi Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud Pasal 52 ayat (4).		
384.	(2) Pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemberi Kerja atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia.	(2) ---- Tetap ---	
385.	(3) Pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak berlaku bagi:	(3) ---- Tetap ---	
386.	a. jabatan direksi dan komisaris;	a. ---- Tetap ---	
387.	b. jabatan kepala kantor perwakilan;	b. ---- Tetap ---	
388.	c. jabatan pembina, pengurus, dan pengawas yayasan; dan	c. ---- Tetap ---	
389.	d. Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara.	d. ---- Tetap ---	
390.	(4) Pelaksanaan pemberian pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada Tenaga Kerja Asing dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(4) ---- Tetap ---	
391.	Pasal 56 (1) Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) huruf a wajib memiliki kompetensi bahasa Indonesia yang dibuktikan dengan sertifikat.	Pasal 56 (1) ---- Tetap ---	
392.	(2) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan bahasa Indonesia yang terakreditasi.	(2) ---- Tetap ---	
393.	Pasal 57 (1) Pemberi Kerja wajib membayar dana kompensasi penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya.	Pasal 57 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Kewajiban membayar dana kompensasi penggunaan Tenaga Kerja Asing dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia		
394.	(2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:	(2) ---- Tetap ---	
395.	a. instansi pemerintah;	a. ---- Tetap ---	
396.	b. perwakilan negara asing;	b. ---- Tetap ---	
397.	c. badan internasional;	c. ---- Tetap ---	
398.	d. lembaga sosial;	d. ---- Tetap ---	
399.	e. lembaga keagamaan;	e. ---- Tetap ---	
400.	f. jabatan tertentu pada lembaga pendidikan; dan	f. ---- Tetap ---	
401.	g. Tenaga Kerja Asing yang:	g. **Tenaga Kerja Keluarga Perkawinan Campuran pemegang izin tinggal penyatuan keluarga karena perkawinan campuran**	
402.	1. masih terikat dalam perkawinan yang sah dengan warga negara Indonesia; dan/atau	1. **--- dihapus ---**	
403.	2. merupakan anak dari perkawinan yang sah antara Tenaga Kerja Asing dan warga negara Indonesia.	2. **--- dihapus ---**	
404.	(3) Besaran dan penggunaan dana kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(3) ---- Tetap ---	
405.	Pasal 58 (1) Pemberi Kerja yang tidak membayar dana kompensasi atas setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:	Pasal 58 (1) ---- Tetap ---	
406.	a. teguran;	a. ---- Tetap ---	
407.	b. peringatan tertulis;dan/atau	b. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
408.	c. denda.	c. ---- Tetap ---	
409.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(2) ---- Tetap ---	
410.	Pasal 59 (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib melakukan pengawasan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing.	Pasal 59 (1) ---- Tetap ---	
411.	(2) Pelaksanaan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	(2) ---- Tetap ---	
412.	Pasal 60 Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur dalam Peraturan Pemerintah.	Pasal 60 ---- Tetap ---	
413.	BAB XI HUBUNGAN KERJA Bagian Kesatu Umum	BAB XI HUBUNGAN KERJA Bagian Kesatu Umum	
414.	Pasal 61 Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara **Pemberi Kerja** dan Pekerja/Buruh.	Pasal 61 (1) ---- Tetap ---	
415.		(2) **Hubungan kerja pada prinsipnya dilakukan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.**	
416.		(3) **Setiap hubungan kerja wajib menjamin kepastian status kerja dan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh**	
417.	Pasal 62 (1) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.	Pasal 62 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Pada prinsipnya Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan Perjanjian Kerja secara lisan.		
418.	(2) Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain Perjanjian Kerja waktu tertentu, antarkerja antardaerah, antarkerja antarnegara, dan Perjanjian Kerja laut*.	(2) ---- Tetap ---	
419.	Pasal 63 (1) Perjanjian Kerja dibuat atas dasar:	Pasal 63 (1) ---- Tetap ---	
420.	a. kesepakatan kedua belah pihak;	a. ---- Tetap ---	
421.	b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum *Yang dimaksud dengan "kemampuan atau kecakapan" adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi Tenaga Kerja Anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya*.	b. ---- Tetap ---	
422.	c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan	c. ---- Tetap ---	
423.	d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.	d. ---- Tetap ---	
424.	(2) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.	(2) ---- Tetap ---	
425.	(3) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d batal demi hukum.	(3) ---- Tetap ---	
426.	Pasal 64	Pasal 64	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab Pemberi Kerja.	---- Tetap ---	
427.	Pasal 65 (1) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis paling sedikit memuat:	Pasal 65 (1) ---- Tetap ---	
428.	a. nama, alamat Pemberi Kerja, dan jenis usaha;	a. ---- Tetap ---	
429.	b. nama, jenis kelamin, usia, dan alamat Pekerja/Buruh;	b. ---- Tetap ---	
430.	c. jabatan atau jenis pekerjaan;	c. ---- Tetap ---	
431.	d. tempat pekerjaan;	d. ---- Tetap ---	
432.	e. besarnya Upah dan cara pembayarannya;	e. ---- Tetap ---	
433.	f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh;	f. ---- Tetap ---	
434.	g. mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;	g. ---- Tetap ---	
435.	h. tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat; dan	h. ---- Tetap ---	
436.	i. tanda tangan para pihak dalam Perjanjian Kerja.	i. ---- Tetap ---	
437.	(2) Ketentuan dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f tidak bertentangan dengan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan. *Yang dimaksud dengan "tidak bertentangan" adalah apabila di Perusahaan telah ada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, maka isi Perjanjian Kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan yang bersangkutan.*	(2) ---- Tetap ---	
438.	(3) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat paling sedikit dalam 2 (dua) rangkap yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.	(3) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
439.	(4) Pemberi Kerja wajib memberikan 1 (satu) rangkap Perjanjian Kerja kepada Pekerja/Buruh dan menyimpan 1 (satu) rangkap lainnya.	(4) ---- Tetap ---	
440.	Pasal 66 (1) **Dalam membuat Perjanjian Kerja, Pemberi Kerja dilarang mensyaratkan dan menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik Pekerja/Buruh sebagai jaminan dalam Hubungan Kerja.** *Yang dimaksud dengan "dokumen pribadi" adalah dokumen milik Pekerja/Buruh dalam bentuk asli, antara lain sertifikat kompetensi, paspor, akta kelahiran, buku nikah, dan buku pemilik kendaraan bermotor.*	Pasal 66 (1) ---- Tetap ---	
441.	(2) **Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan untuk kepentingan yang dibenarkan secara hukum untuk ijazah dan/atau dokumen pribadi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang dibiayai oleh Pemberi Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja tertulis.** *Dokumen pribadi yang dikecualikan adalah sertifikat kompetensi yang diperoleh Pekerja/Buruh dari pelatihan yang dibiayai oleh Pemberi Kerja.*	---- Tetap ---	
442.	Pasal 67 (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.	Pasal 67 (1) ---- Tetap ---	
443.	(2) Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.	(2) ---- Tetap ---	
444.	Pasal 68 (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:	Pasal 68 (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:	
445.	a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;	a. ---- Tetap ---	
446.	b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;	b. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
447.	c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;	c. ---- Tetap ---	
448.	d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau	d. ---- Tetap ---	
449.	e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja. *Yang dimaksud dengan "keadaan atau kejadian tertentu" antara lain seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.*	e. ---- Tetap ---	
450.	(2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pemberi Kerja atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.	(2) ---- Tetap ---	
451.	(3) Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.	(3) ---- Tetap ---	
452.	(4) Dalam hal Pemberi Kerja orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris Pemberi Kerja dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah berunding dengan Pekerja/Buruh.	(4) ---- Tetap ---	
453.	(5) Berakhirnya Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilakukan berdasarkan alasan yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(5) ---- Tetap ---	
454.	(6) Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. *Yang dimaksud dengan "hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur*	(6) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama" adalah hak-hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan Pekerja/Buruh yang bersangkutan		
455.	Bagian Kedua Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	Bagian Kedua Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	
456.	Pasal 69 (1) Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. *Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam Perjanjian Kerja. Apabila Perjanjian Kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam Perjanjian Kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.*	Pasal 69 (1) ---- Tetap ---	
457.	(2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pengusaha wajib:	(2) ---- Tetap ---	
458.	a. **membayar Upah paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari besaran Upah yang berlaku pada jabatan di Perusahaan tersebut dan tidak di bawah Upah minimum; dan** *Yang dimaksud dengan "Upah minimum" adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi, kabupaten/kota, atau sektor tertentu sebagai batas minimum Upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh*	a. ---- Tetap ---	
459.	b. memberikan jaminan sosial.	b. ---- Tetap ---	
460.	(3) Pengusaha wajib mengangkat Pekerja/Buruh yang telah menyelesaikan masa percobaan kerja sebagaimana	(3) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	dimaksud pada ayat (1) menjadi Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.		
461.	Pasal 70 (1) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka Pemberi Kerja wajib membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/Buruh yang bersangkutan.	(1) ---- Tetap ---	
462.	(2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat keterangan:	(2) ---- Tetap ---	
463.	a. nama dan alamat Pekerja/Buruh;	a. ---- Tetap ---	
464.	b. tanggal mulai bekerja;	b. ---- Tetap ---	
465.	c. jenis pekerjaan; dan	c. ---- Tetap ---	
466.	d. besarnya Upah.	d. ---- Tetap ---	
467.	Bagian Ketiga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	Bagian Ketiga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	
468.	Pasal 71 (1) Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (1) didasarkan atas:	Pasal 71 (1) ---- Tetap ---	
469.	a. jangka waktu; atau	a. ---- Tetap ---	
470.	b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.	b. ---- Tetap ---	
471.	(2) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 2 (dua) kali dengan perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun.	(2) **Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diadakan untuk paling lama 1 (satu) tahun termasuk perpanjangannya**	Perjanjian dagang Indonesia – amerika disetujui PKWT 1 tahun
472.	(3) Pemberi Kerja yang bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan mengenai rencana perpanjangan tersebut paling lambat 7	(3) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	(tujuh) hari sebelum Perjanjian Kerja waktu tertentu berakhir.		
473.	(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(4) **Ketentuan lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah, berdasarkan rekomendasi dari Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional.**	
474.	Pasal 72 (1) Perjanjian Kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin.	Pasal 72 (1) ---- Tetap ---	
475.	(2) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku Perjanjian Kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.	(2) ---- Tetap ---	
476.	Pasal 73 (1) Pemberi Kerja yang membuat Perjanjian Kerja waktu tertentu secara tertulis dengan tidak menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:	Pasal 73 (1) Pemberi Kerja yang membuat Perjanjian Kerja waktu tertentu secara tertulis dengan tidak menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin	
477.	a. teguran;	a. ---- Tetap ---	
478.	b. peringatan tertulis; dan/atau	b. ---- Tetap ---	
479.	c. pembatasan kegiatan usaha.	c. ---- Tetap ---	
480.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(2) ---- Tetap ---	
481.	Pasal 74 **Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 ayat (1), yang tidak dibuat secara tertulis dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.**	Pasal 74 ---- Tetap ---	Karena batal demi hukum, sejak semula dianggap tidak pernah ada

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
			PKWT sehingga menjadi PKWTT
482.	Pasal 75 (1) Perjanjian Kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.	Pasal 75 (1) ---- Tetap ---	
483.	(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. *Yang dimaksud dengan "masa kerja" adalah jangka waktu lamanya bekerja seorang Pekerja/Buruh yang dihitung sejak tanggal dimulainya Hubungan Kerja sampai dengan tanggal berakhirnya Hubungan Kerja. Masa percobaan kerja diperhitungkan sebagai bagian dari masa kerja.*	(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan masa kerja tetap dihitung	
484.		(3) **Pengusaha wajib membayar upah bagi Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lebih besar dari Upah Minimum yang berlaku** *Penjelasan:* *upah bagi pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja wajtu tertentu sekurang-kurangnya 25% (dua puluh lima persen lebih besar Upah Minimum yang berlaku di wilayah tempat pekerja/buruh bekerja.* *Ketentuan ini dimaksudkan untuk menerapkan prinsip casual loading atau premi risiko bagi pekerja kontrak, mengingat pekerja PKWT tidak memiliki stabilitas kerja dan jaminan pesangon jangka panjang seperti halnya pekerja tetap (PKWTT).* *Angka 25% (dua puluh lima persen) merupakan nilai kompensasi minimum yang dihitung dari total konversi hak-hak normatif pekerja tetap yang hilang (seperti jaminan kelangsungan kerja dan kompensasi cuti tahunan yang tidak diambil) serta sebagai jaring pengaman finansial saat pekerja memasuki masa transisi antar-kontrak kerja*	
485.	Pasal 76	Pasal 76	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	(1) Perjanjian Kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:	(1) ---- Tetap ---	
486.	a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;	a. ---- Tetap ---	
487.	b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 2 (dua) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (2);	b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (2)	
488.	c. pekerjaan yang bersifat musiman;	c. ---- Tetap ---	
489.	d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau	d. ---- Tetap ---	
490.	e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.	e. **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan merupakan bagian dari kegiatan utama perusahaan**	
491.	(2) Perjanjian Kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. *Yang dimaksud dengan "pekerjaan yang bersifat tetap" adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu Perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.* *Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu.* *Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak*	(2) Perjanjian Kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan merupakan bagian dari kegiatan utama perusahaan	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek Perjanjian Kerja waktu tertentu.		
492.	(3) **Pemberi Kerja wajib mencatatkan Perjanjian Kerja waktu tertentu kepada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melalui sistem daring paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak Perjanjian Kerja waktu tertentu ditandatangani.**	(3) ---- Tetap ---	
493.	(4) **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diakses oleh Pekerja/Buruh dan pegawai pengawas Ketenagakerjaan.**	(4) ---- Tetap ---	
494.	(5) Perjanjian Kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.	(5) ---- Tetap ---	
495.		(6) **Perubahan status hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan hak pekerja atas kekurangan upah, jaminan sosial, maupun hak lainnya yang timbul selama hubungan kerja**	
496.	(6) Dalam hal demi hukum menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Pekerja/Buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas Ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:	(7) Dalam hal demi hukum menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Pekerja/Buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas Ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri	Proses laporan dugaan pelanggaran PKWT tanpa melalui proses bipartit terlebih dahulu, artinya pekerja/buruh dapat langsung menyampaikan
497.	a. telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan	a. --- dihapus ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
498.	b. telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.	b. --- dihapus ---	laporan dugaan pelanggaran ke pengawas
499.	(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan Perjanjian Kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(8) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan Perjanjian Kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Menteri	LKS Tripartit Nas dapat memberikan saran dan pertimbangan
500.	Pasal 77 (1) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pemberi Kerja wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh.	Pasal 77 (1) ---- Tetap ---	
501.	(2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.	(2) ---- Tetap ---	Rumusan besaran uang kompensasi meruapakan aturan mengenai hak yang melekat pada diri pekerja PKWT, oleh karenanya perlu diatur di dalam batang tubuh undang-undang
502.	(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(3) **Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan dengan besaran sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:** **a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;** **b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:** **masa kerja x 1 (satu) bulan Upah;** **12** **c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:** **masa keria x 1 (satu) bulan Upah.**	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
		12	
503.	Pasal 78 (1) Pemberi Kerja yang tidak memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:	Pasal 78 DIHAPUS	Menjadi Sanksi Pidana
504.	a. teguran;		
505.	b. peringatan tertulis; dan/atau		
506.	c. denda.		
507.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.		
508.	Pasal 79 Apabila salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja waktu tertentu, atau berakhirnya Hubungan Kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (1), pihak yang mengakhiri Hubungan Kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar Upah Pekerja/Buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja.	Pasal 79 (1) Dalam hal pengusaha mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja waktu tertentu, atau berakhirnya Hubungan Kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (1), pihak yang mengakhiri Hubungan Kerja (Diubah menjadi pengusaha)diwajibkan membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar Upah Pekerja/Buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja	- Pekerja/buruh tidak ada Kewajiban membayar Ganti rugi karena dipersamakan dengan mengundurkan diri -
509.		(2) **Pekerja/buruh yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan diputus hubungan kerjanya sebelum jangka waktu berlakunya PKWT berakhir, berhak mendapatkan uang ganti rugi dan uang kompensasi dengan memperhatikan jangka waktu PKWT yang telah dijalaninya**	Untuk kepastian hukum hak pekerja PKWT yang diakhiri hubungan kerjanya sebelum berakhirnya masa kontrak maka perlu menyesuaikan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2023

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
510.	Bagian Keempat Perjanjian Alih Daya	Bagian Keempat Perjanjian Alih Daya	
511.	Pasal 80 (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.	Pasal 80 (1) **Perusahaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain melalui perjanjian Penyedia jasa pekerja**	
512.	(2) Jenis dan bidang pekerjaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi	(2) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain dengan pemborongan pekerjaan yang dibuat dengan Perjanjian tertulis untuk Jenis dan bidang pekerjaan yang merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi	
513.	(3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:	(3) ---- Tetap ---	
514.	a. usaha pelayanan kebersihan;	a. ---- Tetap ---	
515.	b. usaha penyediaan makanan bagi Pekerja/Buruh;	b. ---- Tetap ---	
516.	c. usaha tenaga pengaman atau satuan pengamanan;	c. ---- Tetap ---	
517.	d. usaha jasa penunjang di bidang pertambangan dan perminyakan; dan	**---- dihapus ---**	
518.	e. usaha penyediaan angkutan bagi Pekerja/Buruh.	d. ---- Tetap ---	
519.		(4) **Hubungan kerja pekerja/buruh dengan Perusahaan Penerima Pemborongan Pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (2) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);**	
520.	(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan pekerjaan alih daya untuk jenis kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(5) ---- Tetap ---	
521.	Pasal 81	Pasal 81 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	(1) Dalam hal Pekerja/Buruh dari Perusahaan alih daya digunakan oleh Perusahaan Pemberi Kerja untuk melaksanakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, maka demi hukum status Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan alih daya beralih menjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan Pemberi Kerja.		
522.	(2) Dalam hal demi hukum status Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan alih daya beralih menjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pekerja/Buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:	(2) Dalam hal demi hukum status Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan alih daya beralih menjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pekerja/Buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri	Proses laporan dugaan pelanggaran PKWT tanpa melalui proses bipartit terlebih dahulu, artinya pekerja/buruh dapat langsung menyampaikan laporan dugaan pelanggaran ke pengawas
523.	a. telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan	a. ---- dihapus ---	
524.	b. telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.	b. ---- dihapus ---	
525.	Pasal 82 (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 sampai dengan Pasal 79, maupun Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 dan Pasal 70.	Pasal 82 (1) **Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya pada pekerjaan utama perusahaan alih daya dengan Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 dan Pasal 70.**	*Core business* Perusahaan maka hubungan kerja tetap

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
526.	(2) **Syarat-syarat kerja, peningkatan kompetensi** Pekerja/Buruh, pelindungan, Upah, jaminan sosial dan kesejahteraan, serta proses penyelesaian perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya	(2) ---- Tetap ---	
527.	(3) Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/ Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perjanjian Kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. *Perusahaan alih daya pengganti memberikan perlindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh minimal sama dengan hak-hak yang diberikan oleh Perusahaan alih daya sebelumnya.* *Yang dimaksud dengan "objek pekerjaannya tetap sama" adalah pekerjaan yang ada pada 1 (satu) perusahaan pemberi pekerjaan yang sama.*	(3) Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/ Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perjanjian Kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.	
528.	(4) **Dalam hal terjadi pergantian Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (3), masa kerja Pekerja/Buruh pada Perusahaan alih daya sebelumnya diperhitungkan secara kumulatif dengan masa kerja pada Perusahaan alih daya pengganti untuk penghitungan batas waktu Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (2), sepanjang objek pekerjaannya tetap sama.**	(4) ---- Tetap ---	
529.		4A. Dalam hal perusahaan alih daya tidak melaksanakan sebagaimana ketentuan dalam ayat (4) maka hubungan kerja pekerja/buruh alih daya demi hukum berubah menjadi PKWTT pada perusahaan	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
		pemberi kerja dengan memperhitungkan masa kerja pekerja/buruh pada perusahaan alih daya sebelumnya. 4B. Dalam hal perusahaan alih daya tidak memberikan hak-hak pekerja/buruh sesuai ketentuan perundangan maka pembayaran/pemenuhan hak-hak tersebut dibebankan kepada perusahaan pemberi kerja	
530.	(5) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.	(5) ---- Tetap ---	
531.	(6) **Perusahaan alih daya wajib menyusun sistem pengupahan dengan mempertimbangkan kemampuan Perusahaan, produktivitas, golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.**	(6) ---- Tetap ---	
532.	(7) **Perusahaan alih daya dilarang memotong atau mengurangi hak normatif Pekerja/Buruh alih daya yang telah diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerja.**	(7) ---- Tetap ---	
533.	(8) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.	(8) ---- Tetap ---	
534.	(9) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(9) ---- Tetap ---	
535.	Pasal 83 (1) Perusahaan alih daya yang tidak memenuhi perizinan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 ayat (5) dikenai sanksi administratif berupa:	Pasal 83 (1) ---- Tetap ---	
536.	a. teguran;	(2) ---- Tetap ---	
537.	b. peringatan tertulis; atau	(3) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
538.	c. pembekuan kegiatan usaha.	(4) ---- Tetap ---	
539.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Menteri.	
540.	BAB XII PELINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN Bagian Kesatu Pelindungan Paragraf 1 Penyandang Disabilitas	BAB XII PELINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN Bagian Kesatu Pelindungan Paragraf 1 Penyandang Disabilitas	
541.	Pasal 84 (1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib memberikan pelindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan. *Yang dimaksud dengan "pelindungan" antara lain penyediaan aksesibilitas serta pemberian alat kerja dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya*	Pasal 84 (1) ---- Tetap ---	
542.	(2) Pemberian pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(2) ---- Tetap ---	
543.	Pasal 85 (1) Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) dari jumlah Pekerja/Buruh.	Pasal 85 (1) ---- Tetap ---	
544.	(2) Perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) dari jumlah Pekerja/Buruh.	(2) ---- Tetap ---	
545.	Paragraf 2 Anak	Paragraf 2 Anak	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
546.	Pasal 86 Pemberi Kerja dilarang mempekerjakan Anak.	Pasal 86 ---- Tetap ---	
547.	Pasal 87 (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 dapat dikecualikan bagi Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak berusia antara 15 (lima belas) tahun sampai dengan di bawah 18 (delapan belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.	Pasal 87 (1) ---- Tetap ---	
548.	(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:	(2) ---- Tetap ---	
549.	a. mendapatkan izin tertulis dari orang tua atau wali;	a. ---- Tetap ---	
550.	b. membuat Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dengan orang tua atau wali;	b. ---- Tetap ---	
551.	c. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; *Yang dimaksud dengan "waktu kerja" adalah waktu yang ditetapkan bagi Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan sesuai Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*	c. ---- Tetap ---	
552.	d. memberikan pekerjaan yang dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;	d. ---- Tetap ---	
553.	e. menjamin keselamatan dan kesehatan kerja;	e. ---- Tetap ---	
554.	f. memiliki Hubungan Kerja yang jelas; dan	f. ---- Tetap ---	
555.	g. memberikan Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	g. ---- Tetap ---	
556.	(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b, huruf f, dan huruf g dikecualikan bagi Anak yang bekerja pada usaha keluarganya.	(3) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
557.	Pasal 88 (1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.	Pasal 88 (1) ---- Tetap ---	
558.	(2) Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit berusia 14 (empat belas) tahun.	(2) ---- Tetap ---	
559.	(3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat:	(3) ---- Tetap ---	
560.	a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan	(4) ---- Tetap ---	
561.	b. diberi pelindungan keselamatan dan kesehatan kerja.	(5) ---- Tetap ---	
562.	Pasal 89 (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya. *Ketentuan ini dimaksudkan untuk melindungi Anak agar pengembangan bakat dan minat Anak yang pada umumnya muncul pada usia ini tidak terhambat*	Pasal 89 (1) ---- Tetap ---	
563.	(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:	(2) ---- Tetap ---	
564.	a. memberikan akses kepada orang tua atau wali untuk melakukan pengawasan secara langsung;	(3) ---- Tetap ---	
565.	b. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan	(4) ---- Tetap ---	
566.	c. menjamin kondisi dan lingkungan kerja yang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.	(5) ---- Tetap ---	
567.	(3) Ketentuan mengenai Anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud	(6) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.		
568.	Pasal 90 Dalam hal Anak dipekerjakan bersama-sama dengan Pekerja/Buruh dewasa, maka tempat kerja Anak harus dipisahkan dari tempat kerja Pekerja/Buruh dewasa.	Pasal 90 ---- Tetap ---	
569.	Pasal 91 Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.	Pasal 91 ---- Tetap ---	
570.	Pasal 92 (1) Setiap orang dilarang mempekerjakan dan/atau melibatkan Anak pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk.	Pasal 92 (1) ---- Tetap ---	
571.	(2) Bentuk-bentuk pekerjaan terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:	(2) ---- Tetap ---	
572.	a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;	(3) ---- Tetap ---	
573.	b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan Anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;	(4) ---- Tetap ---	
574.	c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, menawarkan atau melibatkan Anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau	(5) ---- Tetap ---	
575.	d. semua pekerjaan yang sifat atau keadaaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak.	(6) ---- Tetap ---	
576.	(3) Setiap Perusahaan skala menengah dan skala besar wajib memastikan dan mengaudit agar seluruh rantai pasok produksi dan distribusi usahanya bebas dari keterlibatan	(7) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Anak dalam bentuk-bentuk pekerjaan terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (2).		
577.	(4) Ketentuan mengenai pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak sebagaimana di-maksud pada ayat (2) huruf d diatur dengan Peraturan Menteri.	(8) ---- Tetap ---	
578.	Pasal 93 (1) Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan Anak yang bekerja di sektor informal *Penanggulangan Anak yang bekerja di sektor informal dimaksudkan untuk menghapuskan atau mengurangi Anak yang bekerja di sektor informal. Upaya tersebut harus dilakukan secara terencana, terpadu, dan terkoordinasi dengan instansi terkait. Anak yang bekerja di sektor informal misalnya Anak penyemir sepatu atau Anak penjual koran.*	Pasal 93 (1) ---- Tetap ---	
579.	(2) Ketentuan mengenai upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.	(2) ---- Tetap ---	
580.	Paragraf 3 Perempuan	Paragraf 3 Perempuan	
581.	**Pasal 94** (1) **Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan wajib:**	Pasal 94 (1) ---- Tetap ---	
582.	a. **memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada Pekerja/Buruh perempuan dalam hal pengembangan karir;**	a. ---- Tetap ---	
583.	b. **menyediakan ruang dan fasilitas laktasi serta kesempatan menyusui selama waktu kerja;**	b. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
584.	c. **menetapkan dan menerapkan kebijakan tanpa toleransi terhadap segala bentuk pelecehan seksual dan kekerasan seksual di tempat kerja; dan**	c. ---- Tetap ---	
585.	d. **memberikan pemeriksaan kesehatan reproduksi berkala untuk sektor berisiko.** *Yang dimaksud dengan "sektor berisiko" adalah kondisi lingkungan kerja yang memiliki paparan zat kimia berbahaya, radiasi, agen biologis, atau beban fisik ekstrim yang dapat mengganggu kesuburan, siklus haid, proses kehamilan, atau kesehatan janin*	d. ---- Tetap ---	
586.	(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan dilarang:	(2) ---- Tetap ---	
587.	a. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan berusia 15 (lima belas) sampai dengan di bawah 18 (delapan belas) tahun antara pukul 21.00 sampai dengan pukul 07.00;	a. ---- Tetap ---	
588.	b. **melakukan pembatasan, pembedaan perlakuan, atau tindakan yang mengurangi hak Pekerja/Buruh perempuan karena status perkawinan, kehamilan, persalinan, keguguran, atau kegiatan menyusui;**	b. ---- Tetap ---	
589.	c. **mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil pada pekerjaan berisiko tinggi atau membahayakan kehamilannya dengan melampirkan surat keterangan medis; dan**	c. ---- Tetap ---	
590.	d. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil untuk kerja malam pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.	d. ---- Tetap ---	
591.	(3) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:	(3) ---- Tetap ---	
592.	a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan	a. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
593.	b. menyediakan angkutan antar-jemput.	b. ---- Tetap ---	
594.	(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri.	(4) ---- Tetap ---	
595.	Paragraf 4 Waktu Kerja	Paragraf 4 Waktu Kerja	
596.	Pasal 95 (1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.	Pasal 95 (1) ---- Tetap ---	
597.	(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:	(2) ---- Tetap ---	
598.	a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau	a. ---- Tetap ---	
599.	b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.	b. ---- Tetap ---	
600.	(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. *Yang dimaksud dengan "sektor usaha atau pekerjaan tertentu" antara lain pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan.*	(3) ---- Tetap ---	
601.	(4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.	(4) ---- Tetap ---	
602.	(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(5) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
603.	Pasal 96 (1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (2) harus memenuhi syarat: *Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena Pekerja/Buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga Pekerja/Buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.*	Pasal 96 (1) ---- Tetap ---	
604.	a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan;	a. ---- Tetap ---	
605.	b. ada perintah dari Pemberi Kerja secara tertulis dan/atau melalui media digital; dan	b. ---- Tetap ---	
606.	c. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. *Yang dimaksud dengan "waktu kerja lembur" adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah*	c. ---- Tetap ---	
607.	(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (2) wajib membayar Upah kerja lembur, dengan ketentuan:	(2) ---- Tetap ---	
608.	a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan	a. ---- Tetap ---	
609.	b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.	b. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
610.	(3) Perhitungan Upah sejam didasarkan pada Upah pokok dan tunjangan tetap dibagi 173 (seratus tujuh puluh tiga). *Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah tambahan penghasilan di luar Upah pokok yang bersifat tetap baik besaran maupun waktu pembayarannya, yang tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.*	(3) ---- Tetap ---	
611.	(4) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.	(4) ---- Tetap ---	
612.	(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan Upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(5) ---- Tetap ---	
613.	Pasal 97 (1) Pemberi Kerja wajib memberi:	Pasal 97 (1) ---- Tetap ---	
614.	a. waktu istirahat; dan	a. ---- Tetap ---	
615.	b. cuti. *Yang dimaksud dengan "cuti" adalah hak Pekerja/Buruh untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu dengan tetap menerima Upah atau tanpa menerima Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.*	b. ---- Tetap ---	
616.	(2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:	(2) ---- Tetap ---	
617.	a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;	a. ---- Tetap ---	
618.	b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; dan	b. ---- Tetap ---	
619.	c. **istirahat panjang dapat diberikan selama 30 (tiga puluh) hari kalender setelah Pekerja/Buruh bekerja**	c. **istirahat panjang dapat diberikan selama 30 (tiga puluh) hari kalender setelah Pekerja/Buruh bekerja**	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	secara berturut-turut selama 5 (lima) tahun atau kelipatannya.	**secara berturut-turut selama 5 (lima) tahun dan kelipatannya** Penjelasan *Bagi Perusahaan yang telah memberlakukan istirahat panjang yang lebih baik dari ketentuan ini tidak boleh mengurangi dari ketentuan yang sudah ada*	
620.	(3) **Pekerja/Buruh yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mengurangi hak atas Upah dan manfaat lainnya.**	(3) ---- Tetap ---	
621.	(4) **Pekerja/Buruh yang mengambil istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c tidak berhak atas cuti tahunan pada tahun berjalan.**	(4) **Pekerja/Buruh yang mengambil istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c tidak mengurangi hak atas cuti tahunan pada tahun berjalan**	
622.	(5) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.	(5) ---- Tetap ---	
623.	(6) **Dalam hal Perusahaan menerapkan cuti bersama yang ditetapkan oleh Pemerintah, pelaksanaannya tidak mengurangi hak cuti tahunan Pekerja/Buruh.**	(6) ---- Tetap ---	
624.	(7) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.	(7) Pelaksanaan **istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c** dan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.	
625.	Pasal 98 Pemberi Kerja wajib memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. *Yang dimaksud dengan "kesempatan" yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan Pekerja/Buruh*	Pasal 98 ---- Tetap --- *Yang dimaksud dengan "kesempatan**"yaitu memberikan waktu termasuk** menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang*	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan Perusahaan	*memungkinkan Pekerja/Buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan Perusahaan*	
626.	Pasal 99 (1) Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pemberi Kerja, tidak wajib bekerja paling lama 2 (dua) hari pada masa haid.	Pasal 99 (1) Pekerja/Buruh perempuan yang **dalam masa haid dan memberitahukan kepada Pemberi Kerja**, tidak wajib bekerja paling lama 2 (dua) hari pada masa haid	
627.	(2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.	(2) ---- Tetap ---	
628.	Pasal 100 (1) Pemberi Kerja wajib memberikan cuti melahirkan bagi Pekerja/Buruh perempuan dan waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan.	Pasal 100 (1) ---- Tetap ---	
629.	(2) Pekerja/Buruh perempuan berhak memperoleh cuti melahirkan 3 (tiga) bulan pertama dalam rentang waktu sebelum dan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter spesialis kandungan dan kebidanan, atau bidan. *Yang dimaksud dengan "cuti melahirkan 3 (tiga) bulan pertama dalam rentang waktu sebelum dan sesudah melahirkan" adalah cuti melahirkan dapat diambil sebagian sebelum melahirkan dan sebagian sesudah melahirkan, atau seluruhnya sebelum atau sesudah melahirkan, tergantung kebutuhan, yang keseluruhannya berjumlah 3 (tiga) bulan. Contoh, Pekerja/Buruh perempuan dapat mengambil cuti melahirkan 2 (dua) minggu sebelum melahirkan dan sisa cuti melahirkan sebanyak 2 (dua) bulan 2 (dua) minggu diambil setelah melahirkan*	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
630.	(3) Cuti melahirkan dapat diperpanjang 3 (tiga) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter. *Yang dimaksud dengan "surat keterangan dokter" adalah surat yang dikeluarkan oleh dokter umum dan/atau dokter spesialis.*	(3) ---- Tetap ---	
631.	(4) Kondisi khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:	(4) ---- Tetap ---	
632.	a. ibu yang mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi pasca persalinan atau keguguran; dan/atau	a. ---- Tetap ---	
633.	b. Anak yang dilahirkan mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi.	b. ---- Tetap ---	
634.	(5) Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter spesialis kandungan dan kebidanan, atau bidan.	(5) ---- Tetap ---	
635.	Pasal 101 Pekerja/Buruh perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberikan kesempatan dan fasilitas yang layak untuk melakukan laktasi selama waktu kerja. *Yang dimaksud dengan "laktasi" meliputi menyusui, menyiapkan, memerah, dan/atau menyimpan air susu ibu perah.*	Pasal 101 ---- Tetap ---	
636.	Pasal 102 (1) Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 ayat (2) huruf b dan ayat (5) berhak mendapat Upah penuh.	Pasal 102 (1) Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 97 ayat (2) huruf b, huruf c dan ayat (5)** berhak mendapat Upah penuh	
637.	(2) Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak cuti melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (2) dan menggunakan hak waktu istirahat keguguran	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (5) berhak mendapat Upah penuh.		
638.	(3) Pekerja/Buruh perempuan yang mendapatkan perpanjangan cuti melahirkan karena kondisi khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (3) berhak mendapat Upah secara penuh sampai dengan bulan keenam.	(3) ---- Tetap ---	
639.	**Pasal 103** (1) **Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak cuti pendampingan istri pada masa persalinan, selama 2 (dua) hari dan dapat diberikan paling lama 3 (tiga) hari berikutnya atau sesuai dengan kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pemberi Kerja.**	Pasal 103 (1) ---- Tetap ---	
640.	(2) **Dalam hal istri mengalami keguguran, Pekerja/Buruh suami berhak atas cuti pendampingan selama 2 (dua) hari.**	(2) ---- Tetap ---	
641.	Pasal 104 (1) Pekerja/Buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi.	Pasal 104 (1) ---- Tetap ---	
642.	(2) **Pemberi Kerja** dapat mempekerjakan Pekerja/Buruh untuk bekerja pada hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan **Pemberi Kerja**. *Ketentuan ini dimaksudkan untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum. Di samping itu untuk pekerjaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan pekerjaan itu dihentikan.*	(2) ---- Tetap ---	
643.	(3) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar	(3) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Upah kerja lembur, **apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan:**		
644.	a. **perhitungan Upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut:**	a. ---- Tetap ---	
645.	1. **jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;**	1. ---- Tetap ---	
646.	2. **jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan**	2. ---- Tetap ---	
647.	3. **jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam;**	3. ---- Tetap ---	
648.	b. **jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut:**	b. ---- Tetap ---	
649.	1. **jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;**	1. ---- Tetap ---	
650.	2. **jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan**	2. ---- Tetap ---	
651.	3. **jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.**	3. ---- Tetap ---	
652.	(4) **Pemberi kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan Upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut:**	(4) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
653.	a. **jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;**	a. ---- Tetap ---	
654.	b. **jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan**	b. ---- Tetap ---	
655.	c. **jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.**	c. ---- Tetap ---	
656.	(5) **Perhitungan Upah sejam didasarkan pada Upah pokok dan tunjangan tetap dibagi 173 (seratus tujuh puluh tiga).**	(5) ---- Tetap ---	
657.	(6) **Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Menteri.**	(6) ---- Tetap ---	
658.	Paragraf 5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Paragraf 5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	
659.	Pasal 105 **Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja meliputi seluruh tempat kerja yang berada di wilayah hukum Republik Indonesia, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara.**	Pasal 105 ---- Tetap ---	
660.	Pasal 106 (1) Setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh pelindungan atas:	Pasal 106 (1) ---- Tetap ---	
661.	a. keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik dan mental di tempat kerja; *Yang dimaksud dengan "keselamatan dan kesehatan kerja" adalah segala upaya dan kegiatan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan Pekerja/Buruh baik fisik maupun mental, melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, baik di dalam maupun dalam perjalanan menuju atau*	---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	dari tempat kerja, yang dapat menyebabkan cedera, penyakit, disabilitas atau bahkan kematian.		
662.	b. moral dan kesusilaan; dan *Yang dimaksud dengan "perlindungan moral dan kesusilaan" adalah hak setiap Pekerja/Buruh untuk mendapatkan jaminan dari Perusahaan atau tempat kerja agar terhindar dari tindakan asusila, pelecehaan, atau hal yang merusak kehormatan diri sesuai nilai agama, harkat, dan martabat manusia.*	---- Tetap ---	
663.	c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.	a. ---- Tetap ---	
664.	(2) Untuk melindungi keselamatan Pekerja/Buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. *Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para Pekerja/Buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi*.	(2) ---- Tetap ---	
665.	(3) Pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(3) ---- Tetap ---	
666.	Pasal 107 (1) Setiap Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan. *Yang dimaksud dengan "sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja" adalah bagian dari sistem manajemen Perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan*	Pasal 107 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.		
667.	(2) **Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:**	(2) ---- Tetap ---	
668.	a. **Penyediaan tempat kerja yang memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja;**	a. ---- Tetap ---	
669.	b. **Pelaksanaan identifikasi bahaya dan penilaian manajemen risiko secara berkala;**	b. ---- Tetap ---	
670.	c. **penyediaan alat pelindung diri tanpa mengurangi Upah Pekerja/Buruh;**	c. ---- Tetap ---	
671.	d. **Penyediaan fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan, ruang kesehatan, dan sarana transportasi darurat;**	d. ---- Tetap ---	
672.	e. **pemberian pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja secara rutin; dan**	e. ---- Tetap ---	
673.	f. **pelaporan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan situasi berbahaya kepada instansi terkait.**	f. ---- Tetap ---	
674.	(3) **Setiap perusahaan wajib memiliki program pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta menyelenggarakan pemeriksaan kesehatan secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.**	(3) ---- Tetap ---	
675.	(4) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.	(4) ---- Tetap ---	
676.	**Pasal 108**	Pasal 108 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	(1) **Perusahaan yang menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja wajib membentuk komite keselamatan dan kesehatan kerja.**		
677.	(2) **Komite keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur Pengusaha dan Pekerja/Buruh.**	(2) **Komite keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur Pengusaha dan Unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau Pekerja/Buruh.**	
678.	(3) **Komite keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:**	(3) ---- Tetap ---	
679.	a. **merumuskan kebijakan;**	a. ---- Tetap ---	
680.	b. **melakukan pengawasan;**	b. ---- Tetap ---	
681.	c. **mengoordinasikan kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pembinaan; dan**	c. ---- Tetap ---	
682.	d. **menerima dan menindaklanjuti laporan terkait potensi bahaya dan risiko keselamatan dan kesehatan kerja.**	d. ---- Tetap ---	
683.	Pasal 109 (1) Perusahaan yang tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:	Pasal 109 (1) ---- Tetap ---	
684.	a. teguran;	a. ---- Tetap ---	
685.	b. peringatan tertulis;	b. ---- Tetap ---	
686.	c. pembatasan kegiatan usaha;	c. ---- Tetap ---	
687.	d. pembekuan kegiatan usaha;	d. ---- Tetap ---	
688.	e. penghentian	e. ---- Tetap ---	
689.	f. denda; atau	f. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
690.	g. pencabutan izin.	g. ---- Tetap ---	
691.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(2) ---- Tetap ---	
692.		**Paragraf 6**	
693.		**Perlindungan Kerja bagi Pekerja Terdampak Perubahan Iklim**	
694.		**Pasal 109A** (1) **Pemerintah memberikan jaminan perlindungan kepada pekerja/buruh atas resiko kehilangan pekerjaan akibat transisi energi/berbasis risiko iklim**	Transisi yang berkeadilan/just transitiion
695.		(2) **Pemerintah memberikan jaminan sosial kepada pekerja/buruh yang terdampak transisi energi**	
696.		(3) **Pemerintah memastikan mekanisme dialog sosial dalam setiap kebijakan transisi iklim**	
697.		(4) **Pekerja yang terdampak transisi energi berhak atas pelatihan ulang (*reskilling*) dan peningkatan keahlian (*up skilling*)**	
698.		(5) **Pekerja terdampak transisi energi berhak atas prioritas dalam proses penerimaan/rekruitmen pekerja di sektor ekonomi hijau**	
699.		**Paragraf 7** **Pekerja Rentan**	
700.		**Pasal 109B** (1) **Ketentuan dan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diatur dalam undang-undang ini juga berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja di sektor usaha:** a. **Perkebunan** b. **Pertanian** c. **Kehutanan** d. **Industry pengolahan Perikanan** e. **Platform digital** f. **Maritim**	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
		g. **Rumah Tangga** h. **Transportasi** i. **Kesehatan** j. **Pendidikan** k. **Usaha Kecil dan Mikro** l. **Perfilman, Seni dan Ekonomi Kreatif** m. **Kontruksi** n. **Sektor usaha lainnya sebagaimana diatur dalam Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia.**	
701.		(2) **Pemberi Kerja, Pengusaha dapat melakukan pengaturan khusus mengenai waktu kerja dengan tetap berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang meliputi hak atas upah, hak atas jaminan sosial, hak atas kebebasan berserikat, dan hak untuk berunding.**	
702.		(3) **Pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah**	
703.	Bagian Kedua Pengupahan	Bagian Kedua Pengupahan	
704.	Pasal 110 (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. *Yang dimaksud dengan "penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" adalah termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua*	Pasal 110 (1) ---- Tetap ---	
705.	(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
706.	(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:	(3) ---- Tetap ---	
707.		a. Upah Hidup Layak	
708.	a. Upah minimum;	b. ---- Tetap ---	
709.	b. struktur dan skala Upah yang proposional; *Yang dimaksud dengan "struktur dan skala Upah yang proporsional" adalah susunan tingkat Upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nilai nominal Upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan. Besaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh harus mencerminkan keseimbangan yang adil antara beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi nyata Pekerja/Buruh terhadap produktivitas Perusahaan*	c. ---- Tetap ---	
710.	c. Upah kerja lembur; *Yang dimaksud dengan "Upah kerja lembur" adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur*	d. ---- Tetap ---	
711.	d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; *Yang dimaksud dengan "alasan tertentu" antara lain alasan karena Pekerja/Buruh sedang berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau menjalankan hak waktu istirahatnya.*	e. ---- Tetap ---	
712.	e. bentuk dan cara pembayaran Upah;	f. ---- Tetap ---	
713.	f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan *Yang dimaksud dengan "hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah" antara lain berupa denda, ganti rugi, pemotongan Upah untuk pihak ketiga, uang muka Upah, sewa rumah dan/ atau sewa barang-barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh, hutang atau cicilan utang Pekerja/Buruh kepada Pengusaha, atau kelebihan pembayaran Upah.*	g. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
714.	g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. *Yang dimaksud dengan "Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya" antara lain Upah untuk pembayaran pesangon atau Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.*	h. ---- Tetap ---	
715.	(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(4) ---- Tetap ---	
716.	Pasal 111 (1) Hak Pekerja/Buruh atas Upah dan imbalan dalam bentuk lain timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pemberi Kerja dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja. *Yang dimaksud dengan "imbalan dalam bentuk lain" termasuk natura dan/atau kenikmatan. Imbalan dalam bentuk natura adalah imbalan dalam bentuk barang selain uang seperti beras dan pakaian seragam. Imbalan dalam bentuk kenikmatan adalah imbalan dalam bentuk hak atas pemanfaatan suatu fasilitas dan/atau pelayanan dari perusahaan seperti rumah dan mobil dinas.*	Pasal 111 (1) ---- Tetap ---	
717.	(2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.	(2) ---- Tetap ---	
718.	(3) **Pemberi Kerja** wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan.	(3) ---- Tetap ---	
719.	(4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.	(4) ---- Tetap ---	
720.	(5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan	(5) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.		
721.	(6) Pemberi Kerja yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenai denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh.	(6) ---- Tetap ---	
722.	(7) Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenai denda.	(7) ---- Tetap ---	
723.	(8) **Pekerja/Buruh yang telah dikenakan denda atas suatu pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (7) tidak dapat dikenai sanksi lain atas pelanggaran yang sama.**	(8) ---- Tetap ---	
724.	(9) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada Pemberi Kerja dan/atau Pekerja/Buruh dalam pembayaran Upah.	(9) ---- Tetap ---	
725.	Pasal 112 (1) Upah ditetapkan berdasarkan:	Pasal 112 (1) ---- Tetap ---	
726.	a. satuan waktu; dan/atau	a. ---- Tetap ---	
727.	b. satuan hasil.	b. ---- Tetap ---	
728.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(2) ---- Tetap ---	
729.	Pasal 113 (1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.	Pasal 113 (1) ---- Tetap ---	
730.	(2) **Gubernur wajib menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.**	(2) ---- Tetap ---	Konvensi ILO 131 tahun 1970, Pasal 3: Unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum, sejauh
731.	(3) **Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan setelah penetapan Upah minimum provinsi.**	(3) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
732.		(4) **Penetapan Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Sektoral Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota dilakukan setiap tahun dan Penetapan Upah Minimum berlaku sejak tanggal 1 Januari**	memungkinkan dan sesuai dengan praktek dan kondisi nasional, harus mencakup 1. Kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, mempertimbangkan tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya; 2. Faktor-faktor ekonomi, termasuk kebutuhan-kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktifitas dan perlunya mencapai serta mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi.
733.	(4) **Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari Upah minimum provinsi**.	(5) ---- Tetap ---	
734.	(5) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi, Ketenagakerjaan, dan kebutuhan hidup layak.	(6) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan **berdasarkan kebutuhan hidup layak dan kondisi ekonomi**	
735.	(6) Kondisi ekonomi, Ketenagakerjaan, dan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (5) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.	(7) **Kondisi ekonomi** sebagaimana dimaksud pada ayat (6) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.	
736.		(8) **Kebutuhan Hidup Layak sebagaimana dimaksud pada ayat (6) ditetapkan oleh Dewan Pengupahan dengan survei Kebutuhan hidup layak meliputi antara lain:** a. **Makanan/Minuman** b. **Sandang** c. **Perumahan** d. **Pendidikan** e. **Kesehatan** f. **Transportasi** g. **Sosial** h. **Rekreasi dan Tabungan**	
737.		(9) **Komponen Kebutuhan Hidup Layak ditetapkan dalam Peraturan Menteri**	
738.	(7)	(10) **Peninjauan Komponen Kebutuhan Hidup Layak dilakukan setiap 3 (tiga) tahun**	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
739.	(8) Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.	(11) ---- Tetap ---	
740.	(9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(12) ---- Tetap ---	
741.	Pasal 114 (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula penghitungan Upah minimum.	Pasal 114 (1) ---- Tetap ---	
742.	(2) Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. *Yang dimaksud dengan "indeks tertentu" adalah variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh*	(2) Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) **berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak dan** mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi	
743.	(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula penghitungan Upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(3) ---- Tetap ---	
744.	Pasal 115 (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.	Pasal 115 (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 ayat (1) dan ayat (2) **merupakan upah bulanan terrendah yang ditetapkan pemerintah sebagai jaring pengaman agar pekerja memperoleh panghasilan yang layak dan** berlaku bagi **Pekerja/Buruh lajang** dengan **masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan**	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
745.	(2) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah Minimum	(2) ---- Tetap ---	
746.	Pasal 116 (1) Dalam keadaan tertentu, Pemerintah Pusat dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 114 ayat (2).	Pasal 116 (1) ---- Tetap ---	
747.	(2) Keadaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:	(2) ---- Tetap ---	
748.	a. bencana alam dan/atau bencana non-alam yang berdampak luas secara nasional dan/atau regional; dan/atau	a. ---- Tetap ---	
749.	b. kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *Yang dimaksud dengan "kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional" antara lain krisis moneter, resesi ekonomi, atau tekanan ekonomi berskala luas yang berdampak signifikan terhadap daya beli masyarakat dan keberlangsungan usaha*	b. ---- Tetap ---	
750.	(3) Penetapan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) **dilakukan setelah mendapat rekomendasi Dewan Pengupahan Nasional yang disusun secara terbuka dengan melibatkan unsur Pemerintah, organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.** *Yang dimaksud dengan "secara terbuka" adalah proses perumusan rekomendasi dilakukan melalui rapat yang risalahnya dapat diakses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai keterbukaan informasi publik*	(3) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
751.	(4) **Formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk paling lama 1 (satu) periode penetapan Upah minimum tahun berjalan dan tidak menghapuskan keberlakuan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 114 ayat (2) untuk periode berikutnya.**	(4) ---- Tetap ---	
752.	(5) **Pemerintah Pusat wajib mengumumkan kepada publik dan menyampaikan laporan kepada Dewan Perwakilan Rakyat mengenai penetapan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak formula tersebut ditetapkan.**	(5) ---- Tetap ---	
753.	(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(6) ---- Tetap ---	
754.	Pasal 117 (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi.	Pasal 117 (1) ---- Tetap ---	
755.	(2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah kabupaten/kota.	(2) Gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah kabupaten/kota.	
756.	(3) Upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan untuk sektor tertentu:	(3) ---- Tetap ---	
757.	a. sebagai sektor unggulan;	a. ---- Tetap ---	
758.	b. yang memiliki keahlian, karakteristik, dan risiko kerja yang berbeda dari sektor lainnya; dan/atau	b. ---- Tetap ---	
759.	c. yang memiliki tuntutan pekerjaan lebih berat atau memerlukan spesialisasi.	c. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
760.	(4) **Penentuan Upah minimum sektoral dilakukan berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan dan harus memenuhi ketentuan paling sedikit 5% (lima persen) lebih tinggi daripada Upah minimum provinsi atau Upah minimum kabupaten/kota, serta ditinjau setiap tahun.**	(4) ---- Tetap ---	
761.	(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah minimum sektoral diatur dengan Peraturan Pemerintah.	(5) ---- Tetap ---	
762.	Pasal 118 Upah diatas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan.	Pasal 118 ---- Tetap ---	
763.	Pasal 119 (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.	Pasal 119 (1) ---- Tetap ---	
764.	(2) Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pemberi Kerja dan Pekerja/ Buruh di Perusahaan.	(2) ---- Tetap ---	
765.	(3) **Kesepakatan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling rendah sebesar 50% (lima puluh persen) dari upah minimum yang berlaku.**	(3) ---- Tetap ---	
766.	(4) Ketentuan mengenai usaha mikro dan kecil dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(4) ---- Tetap ---	
767.	Pasal 120 (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan,	Pasal 120 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	masa kerja, pendidikan, kinerja dan kompetensi Pekerja/Buruh.		
768.	(2) **Penyusunan struktur dan skala Upah didasarkan pada Upah pokok dan dirundingkan dengan perwakilan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh**. Penyusunan struktur dan skala Upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan Upah sehingga terdapat kepastian Upah tiap Pekerja/Buruh serta mengurangi kesenjangan antara Upah terendah dan tertinggi di Perusahaan yang bersangkutan	(2) ---- Tetap ---	
769.		(3) Dalam perundingan penyusunan Struktur dan Skala Upah, Pengusaha wajib menyampaikan laporan keuangan yang diaudit oleh akuntan publik	
770.	(3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilampirkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.	(4) ---- Tetap ---	
771.	(4) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.	(5) ---- Tetap ---	
772.	(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(6) ---- Tetap ---	
773.	Pasal 121 (1) Pengusaha yang tidak menyusun struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:	Pasal 121 (1) ---- Tetap ---	
774.	a. teguran;	a. ---- Tetap ---	
775.	b. peringatan tertulis;	b. ---- Tetap ---	
776.	c. pembatasan kegiatan usaha;	c. ---- Tetap ---	
777.	d. pembekuan kegiatan usaha;	d. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
778.	e. pembatalan persetujuan;	e. ---- Tetap ---	
779.	f. pembatalan pendaftaran;	f. ---- Tetap ---	
780.	g. penghentian	g. ---- Tetap ---	
781.	h. pencabutan izin.	h. ---- Tetap ---	
782.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(2) ---- Tetap ---	
783.	Pasal 122 Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.. *Peninjauan Upah dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan Perusahaan*	Pasal 122 ---- Tetap ---	
784.	Pasal 123 (1) Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak melakukan pekerjaan. *Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua Pekerja/Buruh, kecuali apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.*	Pasal 123 (1) ---- Tetap ---	
785.	(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan Pemberi Kerja wajib membayar Upah apabila:	(2) ---- Tetap ---	
786.	a. Pekerja/Buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; *Yang dimaksud dengan "Pekerja/Buruh sakit" adalah Pekerja/Buruh yang sakit menurut keterangan dokter.*	a. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
787.	b. Pekerja/Buruh perempuan yang sakit paling lama dua hari pada masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;	b. ---- Tetap ---	
788.	c. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena Pekerja/Buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau Anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia	c. ---- Tetap ---	
789.	d. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara; *Yang dimaksud dengan "menjalankan kewajiban terhadap negara" adalah melaksanakan kewajiban negara yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan.* *Pembayaran Upah kepada Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara dilaksanakan apabila:* a. *negara tidak melakukan pembayaran; atau* b. *negara membayar kurang dari Upah yang biasa diterima Pekerja/Buruh, dalam hal ini maka Pengusaha wajib membayar kekurangannya*	d. ---- Tetap ---	
790.	e. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; *Yang dimaksud dengan "menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya" adalah melaksanakan kewajiban ibadah menurut agamanya yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan.*	e. ---- Tetap ---	
791.	f. Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pemberi Kerja tidak	f. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari Pemberi Kerja;		
792.	g. Pekerja/Buruh melaksanakan hak istirahat;	g. ---- Tetap ---	
793.	h. Pekerja/Buruh melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;	h. ---- Tetap ---	
794.	i. Pekerja/Buruh melaksanakan tugas pendidikan dari Perusahaan; dan	i. ---- Tetap ---	
795.	j. Pekerja/Buruh melakukan Mogok Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	j. ---- Tetap ---	
796.	(3) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut:	(3) ---- Tetap ---	
797.	a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari Upah;	a. ---- Tetap ---	
798.	b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari Upah;	b. ---- Tetap ---	
799.	c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari Upah; dan	c. ---- Tetap ---	
800.	d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari Upah sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Pengusaha.	d. ---- Tetap ---	
801.	(4) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c sebagai berikut :	(4) ---- Tetap ---	
802.	a. Pekerja/Buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;	a. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
803.	b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;	b. ---- Tetap ---	
804.	c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari	c. ---- Tetap ---	
805.	d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;	d. ---- Tetap ---	
806.	e. istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari atau paling lama 3 (tiga) hari;	e. ---- Tetap ---	
807.	f. suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan	f. ---- Tetap ---	
808.	g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.	g. ---- Tetap ---	
809.	(5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.	(5) ---- Tetap ---	
810.	Pasal 124 Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.	Pasal 124 ---- Tetap ---	
811.	Pasal 125 (1) Dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.	Pasal 125 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
812.	(2) Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur. *Yang dimaksud dengan "didahulukan pembayarannya" yaitu pembayaran Upah Pekerja/Buruh didahulukan dari semua jenis kreditur termasuk kreditur separatis atau kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah.*	(2) ---- Tetap ---	
813.	(3) Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur, termasuk kreditur preferen, kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.	(3) ---- Tetap ---	
814.	Pasal 126 Pekerja/Buruh berhak melakukan tuntutan pembayaran upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tanpa batas waktu.	Pasal 126 ---- Tetap ---	
815.	Pasal 127 (1) Dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif.	Pasal 127 (1) ---- Tetap ---	
816.	(2) Dewan pengupahan terdiri dari:	(2) ---- Tetap ---	
817.	a. dewan pengupahan nasional;	a. ---- Tetap ---	
818.	b. dewan pengupahan provinsi; dan	b. ---- Tetap ---	
819.	c. dewan pengupahan kabupaten/kota.	c. ---- Tetap ---	
820.	(3) Dewan pengupahan nasional bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan nasional.	(3) ---- Tetap ---	
821.	(4) Dewan pengupahan provinsi, bertugas:	(4) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
822.	a. memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan nasional; dan	a. ---- Tetap ---	
823.	b. memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur menetapkan Upah minimum, Upah minimum sektoral, dan sistem pengupahan di tingkat provinsi.	b. ---- Tetap ---	
824.	(5) Dewan pengupahan kabupaten/kota, bertugas:	(5) ---- Tetap ---	
825.	a. memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka penerapan sistem pengupahan di tingkat kabupaten/kota;	a. ---- Tetap ---	
826.	b. memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur melalui Bupati/Walikota dalam menetapkan Upah minimum sektoral kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117 ayat (2); dan	b. memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur melalui Bupati/Walikota dalam menetapkan **Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 ayat (2) dan** Upah minimum sektoral kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117 ayat (2); dan	
827.	c. menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.	c. ---- Tetap ---	
828.	Pasal 128 (1) Dewan pengupahan nasional, dewan pengupahan provinsi, dan dewan pengupahan kabupaten/kota terdiri atas unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, akademisi, **dan pakar Ketenagakerjaan.**	Pasal 128 (1) ---- Tetap ---	
829.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, syarat dan komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
830.	Bagian Ketiga Kesejahteraan	Bagian Ketiga Kesejahteraan	
831.	Pasal 129 (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial.	Pasal 129 (1) ---- Tetap ---	
832.	(2) Program jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:	(2) ---- Tetap ---	
833.	a. jaminan kesehatan nasional;	a. ---- Tetap ---	
834.	b. jaminan kecelakaan kerja;	b. ---- Tetap ---	
835.	c. jaminan kematian;	c. ---- Tetap ---	
836.	d. jaminan hari tua;	d. ---- Tetap ---	
837.	e. jaminan pensiun;	e. ---- Tetap ---	
838.	f. jaminan kehilangan pekerjaan; dan/atau	f. ---- Tetap ---	
839.	g. jaminan pesangon.	g. ---- Tetap ---	
840.	(3) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(3) ---- Tetap ---	
841.	Pasal 130 (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai peserta dalam program jaminan kehilangan pekerjaan. *Yang dimaksud dengan "jaminan kehilangan pekerjaan" adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja*	Pasal 130 (1) ---- Tetap ---	
842.	(2) Program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan.	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
843.	Pasal 131 Jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 130 diselenggarakan oleh badan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang jaminan sosial Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.	Pasal 131 ---- Tetap ---	
844.	Pasal 132 Peserta dalam program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 130 terdiri atas:	Pasal 132 (1) ---- Tetap ---	
845.	a. Pekerja/Buruh yang telah diikutsertakan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial; dan	(2) ---- Tetap ---	
846.	b. Pekerja/Buruh yang baru didaftarkan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial.	(3) ---- Tetap ---	
847.	Pasal 133 (1) Iuran program jaminan kehilangan pekerjaan wajib dibayarkan setiap bulan.	Pasal 133 (1) ---- Tetap ---	
848.	(2) Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari iuran yang dibayarkan oleh Pemerintah Pusat dan sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan.	(2) ---- Tetap ---	
849.	(3) Sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari:	(3) ---- Tetap ---	
850.	a. modal awal Pemerintah;	a. ---- Tetap ---	
851.	b. rekomposisi Iuran program jaminan sosial; dan/atau	b. ---- Tetap ---	
852.	c. dana operasional badan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang jaminan sosial ketenagakerjaan	c. ---- Tetap ---	
853.	Pasal 134 Ketentuan lebih lanjut mengenai program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 130 sampai dengan Pasal 133 diatur dalam Peraturan Pemerintah.	Pasal 134 ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
854.		Pasal 134A **Pemberi Kerja wajib mengikutsertakan seluruh pekerja/buruhnya dalam program Jaminan Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 129 ayat (2) huruf g;**	
855.	Pasal 135 Pengusaha wajib membayar iuran program jaminan pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 129 ayat (2) huruf g bagi Pekerja/Buruh.	Pasal 135 --- Tetap ---	
856.	Pasal 136 **Pekerja/Buruh berhak menerima manfaat program jaminan pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 129 ayat (2) huruf g apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja**.	Pasal 136 ---- Tetap ---	
857.	Pasal 137 (1) **Dalam hal manfaat program jaminan pesangon yang tersedia tidak mencukupi kewajiban normatif, Pengusaha wajib menanggung kekurangannya.**	Pasal 137 (1) ---- Tetap ---	
858.	(2) **Dalam hal manfaat program jaminan pesangon melebihi kewajiban normatif, kelebihan dana dikembalikan kepada Pengusaha.**	(2) ---- Tetap ---	
859.	Pasal 138 (1) **Program jaminan pesangon dikelola oleh badan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang jaminan sosial Ketenagakerjaan.**	Pasal 138 (1) ---- Tetap ---	
860.	(2) **Badan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang jaminan sosial Ketenagakerjaan wajib melaporkan pengelolaan dana secara berkala.**	(2) ---- Tetap ---	
861.	Pasal 139	Pasal 139 ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Ketentuan lebih lanjut mengenai jaminan pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 135 sampai dengan Pasal 138 diatur dalam Peraturan Pemerintah.		
862.	Pasal 140 (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. *Yang dimaksud dengan "fasilitas kesejahteraan" antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan Pekerja/Buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi*.	Pasal 140 (1) ---- Tetap ---	
863.	(2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.	(2) ---- Tetap ---	
864.	(3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.	(3) ---- Tetap ---	
865.	Pasal 141 (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh, dibentuk koperasi Pekerja/Buruh dan kegiatan usaha produktif di Perusahaan. *Yang dimaksud dengan "kegiatan usaha produktif di Perusahaan" adalah kegiatan yang bersifat ekonomis yang menghasilkan pendapatan di luar Upah.*	Pasal 141 (1) ---- Tetap ---	
866.	(2) Pemerintah, Pemberi Kerja, dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi Pekerja/Buruh dan	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud pada ayat (1).		
867.	(3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(3) ---- Tetap ---	
868.	(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.	(4) ---- Tetap ---	
869.	BAB XIII HUBUNGAN INDUSTRIAL Bagian Kesatu Umum	BAB XIII HUBUNGAN INDUSTRIAL Bagian Kesatu Umum	
870.	Pasal 142 (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.	Pasal 142 (1) ---- Tetap ---	
871.	(2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan Perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.	(2) ---- Tetap ---	
872.	(3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi	(3) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.		
873.	Pasal 143 Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:	Pasal 143 Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:	
874.	a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;	a. ---- Tetap ---	
875.	b. organisasi Pengusaha;	b. ---- Tetap ---	
876.	c. Lembaga Kerja Sama Bipartit;	c. ---- Tetap ---	
877.	d. Lembaga Kerja Sama Tripartit;	d. ---- Tetap ---	
878.	e. Peraturan Perusahaan;	e. ---- Tetap ---	
879.	f. Perjanjian Kerja Bersama;	f. ---- Tetap ---	
880.	g. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan;	g. ---- Tetap ---	
881.	h. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan	h. ---- Tetap ---	
882.	i. pelatihan Ketenagakerjaan.	**--- dihapus ---**	
883.	Bagian Kedua Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Bagian Kedua Serikat Pekerja/Serikat Buruh	
884.	Pasal 144 (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. *Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan salah satu hak dasar Pekerja/Buruh.*	Pasal 144 (1) ---- Tetap ---	
885.	(2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 142 ayat (2), Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana Mogok Kerja.		
886.	(3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana Mogok Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan.	(3) ---- Tetap ---	
887.	(4) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah harus mendorong terbentuknya Serikat Pekerja/Buruh di tingkat Perusahaan.	(4) ---- Tetap ---	
888.	Pasal 145 Setiap orang dilarang menghalang-halangi atau memaksa Pekerja/Buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dengan cara:	Pasal 145 ---- Tetap ---	
889.	a. melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;	a. ---- Tetap ---	
890.	b. memberhentikan sementara;	b. ---- Tetap ---	
891.	c. menurunkan jabatan atau melakukan mutasi;	c. ---- Tetap ---	
892.	d. mengurangi atau tidak membayar Upah Pekerja/Buruh;	d. ---- Tetap ---	
893.	e. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun; dan/atau	e. ---- Tetap ---	
894.	f. Melakukan kampanye anti pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	f. ---- Tetap ---	
895.	Bagian Ketiga Organisasi Pengusaha	Bagian Ketiga Organisasi Pengusaha	
896.	Pasal 146 (1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha secara bebas dan bertanggung jawab.	Pasal 146 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Yang dimaksud dengan "organisasi Pengusaha" adalah organisasi yang dibentuk oleh dan untuk Pengusaha yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab untuk memperjuangkan serta melindungi hak dan kepentingan Pengusaha.		
897.	(2) Ketentuan mengenai organisasi Pengusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(2) ---- Tetap ---	
898.	Bagian Keempat Lembaga Kerja Sama Bipartit	Bagian Keempat Lembaga Kerja Sama Bipartit	
899.	Pasal 147 (1) Perusahaan yang mempekerjakan 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit. *Pada Perusahaan dengan jumlah Pekerja/Buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada Perusahaan dengan jumlah Pekerja/Buruh 10 (sepuluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.*	Pasal 147 (1) ---- Tetap ---	
900.	(2) Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal Ketenagakerjaan di Perusahaan.	(2) ---- Tetap ---	
901.	(3) Susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur Pengusaha **dan unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh** dan/atau Pekerja/Buruh yang ditunjuk oleh Pekerja/Buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.	(3) ---- Tetap ---	
902.	(4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana	(4) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Menteri.		
903.	Pasal 148 (1) Perusahaan yang mempekerjakan 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 147 ayat (1) yang tidak membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit dikenai sanksi administratif berupa:	Pasal 148 (1) ---- Tetap ---	
904.	a. teguran;	a. ---- Tetap ---	
905.	b. peringatan tertulis;	b. ---- Tetap ---	
906.	c. pembatasan kegiatan usaha;	c. ---- Tetap ---	
907.	d. pembekuan kegiatan usaha;	d. ---- Tetap ---	
908.	e. pembatalan persetujuan;	e. ---- Tetap ---	
909.	f. pembatalan pendaftaran;	f. ---- Tetap ---	
910.	g. penghentian	g. ---- Tetap ---	
911.	h. pencabutan izin.	h. ---- Tetap ---	
912.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(2) ---- Tetap ---	
913.	Bagian Kelima Lembaga Kerja Sama Tripartit	Bagian Kelima Lembaga Kerja Sama Tripartit	
914.	Pasal 149 (1) Lembaga Kerja Sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan, pengawasan, dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.	Pasal 149 (1) ---- Tetap ---	
915.	(2) Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari:	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
916.	a. Lembaga Kerja Sama Tripartit nasional, provinsi, dan kabupaten/kota; dan	a. ---- Tetap ---	
917.	b. Lembaga Kerja Sama Tripartit sektoral nasional, provinsi, dan kabupaten/kota.	b. ---- Tetap ---	
918.	(3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	(3) ---- Tetap ---	
919.	(4) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.	(4) ---- Tetap ---	
920.	(5) **Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah bertanggung jawab dalam pembentukan dan pembiayaan Lembaga Kerja Sama Tripartit.**	(5) ---- Tetap ---	
921.	Bagian Keenam Peraturan Perusahaan	Bagian Keenam Peraturan Perusahaan	
922.	Pasal 150 (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.	Pasal 150 (1) ---- Tetap ---	
923.	(2) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.	(2) ---- Tetap ---	
924.	Pasal 151 Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari Pengusaha yang bersangkutan.	Pasal 151 ---- Tetap ---	
925.	Pasal 152 (1) **Perusahaan wajib meminta pendapat dan masukan dari perwakilan Pekerja/Buruh dalam pembuatan Peraturan Perusahaan.**	Pasal 152 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
926.	(2) Dalam hal di Perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka perwakilan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	(2) ---- Tetap ---	
927.	(3) Dalam hal di Perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, perwakilan Pekerja/ Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Pekerja/Buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.	(3) ---- Tetap ---	
928.	Pasal 153 (1) Peraturan Perusahaan paling sedikit memuat:	Pasal 153 (1) ---- Tetap ---	
929.	a. hak dan kewajiban Pengusaha;	a. ---- Tetap ---	
930.	b. hak dan kewajiban Pekerja/Buruh;	b. ---- Tetap ---	
931.	c. syarat kerja; *Yang dimaksud dengan "syarat kerja" adalah hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan*	c. ---- Tetap ---	
932.	d. tata tertib Perusahaan; dan	d. ---- Tetap ---	
933.	e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan.	e. ---- Tetap ---	
934.	(2) Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *Yang dimaksud dengan "tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan" adalah Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.*	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
935.	(3) Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui setelah habis masa berlakunya.	(3) ---- Tetap ---	
936.	(4) Selama masa berlakunya Peraturan Perusahaan, apabila Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan menghendaki perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, maka Pengusaha wajib melayani.	(4) ---- Tetap ---	
937.	(5) Dalam hal perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka Peraturan Perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.	(5) ---- Tetap ---	
938.	Pasal 154 (1) Pengesahan Peraturan Perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 150 ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah Peraturan Perusahaan diterima.	Pasal 154 (1) ---- Tetap ---	
939.	(2) Apabila Peraturan Perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui dan Peraturan Perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka Peraturan Perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.	(2) ---- Tetap ---	
940.	(3) Dalam hal Peraturan Perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 ayat (1) dan ayat (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha mengenai perbaikan Peraturan Perusahaan.	(3) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
941.	(4) Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pengusaha wajib menyampaikan kembali Peraturan Perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.	(4) ---- Tetap ---	
942.	Pasal 155 (1) Perubahan Peraturan Perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara Pengusaha dan wakil Pekerja/Buruh.	Pasal 155 (1) ---- Tetap ---	
943.	(2) Peraturan Perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.	(2) ---- Tetap ---	
944.	Pasal 156 Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan atau perubahannya kepada Pekerja/Buruh. *Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan Peraturan Perusahaan kepada setiap Pekerja/Buruh, menempelkan di tempat yang mudah dibaca oleh para Pekerja/Buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada Pekerja/Buruh.*	Pasal 156 ---- Tetap ---	
945.	Pasal 157 Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan diatur dengan Peraturan Menteri.	Pasal 157 ---- Tetap ---	
946.	Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama	Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama	
947.	Pasal 158 **Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah harus mendorong terbentuknya Perjanjian Kerja Bersama.**	Pasal 158 ---- Tetap ---	
948.	Pasal 159	Pasal 159	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	(1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha.	(1) ---- Tetap ---	
949.	(2) **Pengusaha wajib menerima, menindaklanjuti, dan melaksanakan perundingan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang diajukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memenuhi syarat**.	(2) ---- Tetap ---	
950.	(3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.	(3) ---- Tetap ---	
951.	(4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.	(4) ---- Tetap ---	
952.	(5) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).	(5) ---- Tetap ---	
953.	(6) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama dibuat dalam bahasa Indonesia dan diterjemahkan dalam bahasa lain, apabila terjadi perbedaan penafsiran, maka yang berlaku Perjanjian Kerja Bersama yang menggunakan bahasa Indonesia.	(6) ---- Tetap ---	
954.	Pasal 160 Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 ayat (3) tidak mencapai kesepakatan, maka	Pasal 160 ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.		
955.	Pasal 161 Dalam 1 (satu) Perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan.	Pasal 161 ---- Tetap ---	
956.	Pasal 162 (1) Dalam hal di satu Perusahaan hanya terdapat satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut berhak mewakili Pekerja/Buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan **Pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 30% (tiga puluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.**	Pasal 162 (1) ---- Tetap ---	
957.	(2) Dalam hal di satu Perusahaan hanya terdapat satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 30% (tiga puluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat mewakili Pekerja/Buruh dalam perundingan dengan Pengusaha apabila Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan melalui pemungutan suara.	(2) ---- Tetap ---	
958.	(3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam)	(3) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud pada ayat (2).		
959.	Pasal 163 (1) Dalam hal di satu Perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, jumlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha dalam suatu Perusahaan paling banyak 3 (tiga) Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang jumlah anggotanya paling sedikit 10% (sepuluh persen) dari seluruh Pekerja/Buruh yang ada dalam Perusahaan.	Pasal 163 (1) ---- Tetap ---	
960.	(2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi, maka para Serikat Pekerja/Serikat Buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	(2) ---- Tetap ---	
961.	Pasal 164 Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 dan Pasal 163 dibuktikan dengan kartu tanda anggota.	Pasal 164 ---- Tetap ---	
962.	Pasal 165 Pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 ayat (2) diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari wakil-wakil Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dan Pengusaha.	Pasal 165 ---- Tetap ---	
963.	Pasal 166	Pasal 166	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	(1) Masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama paling lama 2 (dua) tahun.	(1) ---- Tetap ---	
964.	(2) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	(2) ---- Tetap ---	
965.	(3) Perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku.	(3) ---- Tetap ---	
966.	(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka **Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku sampai dengan disepakatinya Perjanjian Kerja Bersama yang baru.**	(4) ---- Tetap ---	
967.	Pasal 167 (1) Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:	Pasal 167 (1) ---- Tetap ---	
968.	a. hak dan kewajiban Pengusaha;	a. ---- Tetap ---	
969.	b. hak dan kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Pekerja/Buruh;	b. ---- Tetap ---	
970.	c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan	c. ---- Tetap ---	
971.	d. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.	d. ---- Tetap ---	
972.	(2) Ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *Yang dimaksud dengan "tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan" adalah kualitas dan kuantitas isi*	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh lebih rendah dari ketentuan peraturan perundangan-undangan		
973.	(3) Dalam hal isi Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.	(3) ---- Tetap ---	
974.	Pasal 168 Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan Perjanjian Kerja Bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku.	Pasal 168 ---- Tetap ---	
975.	Pasal 169 (1) Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pekerja/Buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama.	Pasal 169 (1) ---- Tetap ---	
976.	(2) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh Pekerja/Buruh.	(2) ---- Tetap ---	
977.	(3) Pengusaha bertanggung jawab atas seluruh biaya yang timbul dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama. *Biaya yang timbul dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama antara lain biaya untuk mencetak dan membagikan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap Pekerja/Buruh.*	(3) ---- Tetap ---	
978.	Pasal 170 (1) Pengusaha yang tidak bertanggung jawab atas seluruh biaya yang timbul dalam proses pembuatan Perjanjian	Pasal 170 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (3) dikenai sanksi administratif berupa:		
979.	a. teguran;	a. ---- Tetap ---	
980.	b. peringatan tertulis;	b. ---- Tetap ---	
981.	c. pembatasan kegiatan usaha;	c. ---- Tetap ---	
982.	d. penghentian	d. ---- Tetap ---	
983.	e. pembekuan kegiatan usaha.	e. ---- Tetap ---	
984.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(2) ---- Tetap ---	
985.	Pasal 171 (1) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama.	Pasal 171 (1) ---- Tetap ---	
986.	(2) Dalam hal ketentuan dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama, maka ketentuan dalam Perjanjian Kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.	(2) ---- Tetap ---	
987.	Pasal 172 Dalam hal Perjanjian Kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama.	Pasal 172 ---- Tetap ---	
988.	Pasal 173 (1) Pengusaha dilarang mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan Peraturan Perusahaan, selama di Perusahaan yang bersangkutan masih ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	Pasal 173 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
989.	(2) Dalam hal di Perusahaan tidak ada lagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Perjanjian Kerja Bersama diganti dengan Peraturan Perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama.	(2) ---- Tetap ---	
990.	Pasal 174 (1) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di Perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama tidak mensyaratkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162.	Pasal 174 (1) ---- Tetap ---	
991.	(2) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di Perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 163 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang anggotanya lebih dari 10% (sepuluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan bersama-sama dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang membuat Perjanjian Kerja Bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
992.	(3) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di Perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan tidak satupun Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 163 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 163 ayat (2).	(3) ---- Tetap ---	
993.	Pasal 175 (1) Dalam hal terjadi pembubaran Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau pengalihan kepemilikan Perusahaan maka Perjanjian Kerja Bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama.	Pasal 175 (1) ---- Tetap ---	
994.	(2) Dalam hal terjadi penggabungan Perusahaan dan masing-masing Perusahaan mempunyai Perjanjian Kerja Bersama maka Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama yang lebih menguntungkan Pekerja/Buruh.	(2) ---- Tetap ---	
995.	(3) Dalam hal terjadi penggabungan Perusahaan antara Perusahaan yang mempunyai Perjanjian Kerja Bersama dengan Perusahaan yang belum mempunyai Perjanjian Kerja Bersama maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut berlaku bagi Perusahaan yang bergabung sampai dengan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama.	(3) ---- Tetap ---	
996.	Pasal 176 (1) Perjanjian Kerja Bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut.	Pasal 176 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
997.	(2) Perjanjian Kerja Bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat Perjanjian Kerja Bersama selanjutnya wajib didaftarkan oleh Pengusaha pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.	(2) ---- Tetap ---	
998.	Pasal 177 Ketentuan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama diatur dengan Peraturan Menteri.	Pasal 177 ---- Tetap ---	
999.	Pasal 178 Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban Pekerja/Buruh dan Pengusaha, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.	Pasal 178 ---- Tetap ---	
1000.	Pasal 179 Pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan dalam mewujudkan Hubungan Industrial merupakan tanggung jawab Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pemerintah Pusat, dan Pemerintah Daerah.	Pasal 179 ---- Tetap ---	
1001.	Bagian Kedelapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial	Bagian Kedelapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial	
1002.	Pasal 180 (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat.	Pasal 180 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1003.	(2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka Pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang adil, cepat, tepat dengan biaya ringan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(2) ---- Tetap ---	
1004.	Paragraf 2 Mogok Kerja	Paragraf 2 Mogok Kerja	
1005.	Pasal 181 Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan **dan/atau tidak terpenuhinya hak-hak dasar Pekerja/Buruh atas kebijakan Pemberi Kerja atau Pengusaha maupun Pemerintah**. *Yang dimaksud dengan "gagalnya perundingan" adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat disebabkan karena Pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.* *Yang dimaksud dengan "tertib dan damai" adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik Perusahaan atau Pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.*	Pasal 181 ---- Tetap ---	
1006.	Pasal 182 (1) Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bermaksud mengajak Pekerja/Buruh lain untuk Mogok Kerja pada saat Mogok Kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.	Pasal 182 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1007.	(2) Pekerja/Buruh yang diajak Mogok Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.	(2) ---- Tetap ---	
1008.	Pasal 183 Pelaksanaan Mogok Kerja bagi Pekerja/Buruh yang bekerja pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain. *Yang dimaksud dengan "Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia" adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut. Yang dimaksud dengan "diatur sedemikian rupa" adalah pelaksanaan Mogok Kerja yang dilakukan oleh para Pekerja/Buruh yang tidak sedang menjalankan tugas*	Pasal 183 ---- Tetap ---	
1009.	Pasal 184 (1) Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Mogok Kerja dilaksanakan, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan setempat.	Pasal 184 (1) ---- Tetap ---	
1010.	(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:	(2) ---- Tetap ---	
1011.	a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri Mogok Kerja;	a. ---- Tetap ---	
1012.	b. tempat Mogok Kerja;	b. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Yang dimaksud dengan "tempat Mogok Kerja" adalah tempat-tempat yang ditentukan oleh penanggung jawab pemogokan yang tidak menghalangi Pekerja/Buruh lain untuk bekerja		
1013.	c. alasan dan sebab mengapa harus melakukan Mogok Kerja; dan	c. ---- Tetap ---	
1014.	d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai penanggung jawab Mogok Kerja.	d. ---- Tetap ---	
1015.	(3) Dalam hal Mogok Kerja akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan Pekerja/Buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab Mogok Kerja.	(3) ---- Tetap ---	
1016.	(4) Dalam hal Mogok Kerja dilakukan tidak memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan setempat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset Perusahaan, Pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:	(4) ---- Tetap ---	
1017.	a. melarang para Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau	a. ---- Tetap ---	
1018.	b. bila dianggap perlu melarang Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja berada di lokasi Perusahaan.	b. ---- Tetap ---	
1019.	(5) Tindakan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan dengan tetap menjamin keselamatan dan hak-hak dasar Pekerja/Buruh.	(5) ---- Tetap ---	
1020.	Pasal 185	Pasal 185 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	(1) Instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan pihak Perusahaan yang menerima surat pemberitahuan Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 182 wajib memberikan tanda terima.		
1021.	(2) Sebelum dan selama Mogok Kerja berlangsung, instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya Mogok Kerja dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.	(2) ---- Tetap ---	
1022.	(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sebagai saksi.	(3) ---- Tetap ---	
1023.	(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya Mogok Kerja kepada lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berwenang.	(4) ---- Tetap ---	
1024.	(5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau penanggung jawab Mogok Kerja, Mogok Kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.	(5) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1025.	Pasal 186 (1) Mogok Kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 183 dan Pasal 184 adalah Mogok Kerja tidak sah yang memiliki akibat Hukum.	Pasal 186 (1) ---- Tetap ---	
1026.	(2) Ketentuan mengenai akibat hukum dari Mogok Kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.	(2) ---- Tetap ---	
1027.	Pasal 187 (1) Setiap orang tidak dapat menghalang-halangi Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menggunakan hak Mogok Kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai. Yang dimaksud dengan "menghalang-halangi" antara lain dengan cara menjatuhkan hukuman, mengintimidasi dalam bentuk apapun, atau melakukan mutasi yang merugikan	Pasal 187 (1) ---- Tetap ---	
1028.	(2) Setiap orang dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang melakukan Mogok Kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(2) ---- Tetap ---	
1029.	Pasal 188 Terhadap Mogok Kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 182, Pengusaha dilarang :	Pasal 188 (1) ---- Tetap ---	
1030.	a. mengganti Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja dengan Pekerja/Buruh lain dari luar Perusahaan; atau	(2) ---- Tetap ---	
1031.	b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat	(3) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Pekerja/Serikat Buruh selama dan sesudah melakukan Mogok Kerja.		
1032.	Pasal 189 Dalam hal Pekerja/Buruh melakukan Mogok Kerja secara sah dalam menuntut hak normatif yang dilanggar oleh Pengusaha, Pekerja/Buruh berhak mendapatkan Upah. *Yang dimaksud dengan "hak normatif yang dilanggar oleh Pengusaha" adalah Pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan. Pembayaran Upah Pekerja/Buruh yang mogok tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap Pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan normatif.*	Pasal 189 ---- Tetap ---	
1033.	Paragraf 3 Penutupan Perusahaan	Paragraf 3 Penutupan Perusahaan	
1034.	Pasal 190 (1) Penutupan Perusahaan merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.	Pasal 190 (1) ---- Tetap ---	
1035.	(2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan Penutupan Perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1036.	(3) Tindakan Penutupan Perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(3) ---- Tetap ---	
1037.	Pasal 191 Penutupan Perusahaan dilarang dilakukan pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.	Pasal 191 ---- Tetap ---	
1038.	Pasal 192 (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan setempat paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Penutupan Perusahaan dilaksanakan.	Pasal 192 (1) ---- Tetap ---	
1039.	(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:	(2) ---- Tetap ---	
1040.	a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri Penutupan Perusahaan; dan	a. ---- Tetap ---	
1041.	b. alasan dan sebab melakukan Penutupan Perusahaan.	b. ---- Tetap ---	
1042.	(3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh Pengusaha dan/atau pimpinan Perusahaan yang bersangkutan.	(3) ---- Tetap ---	
1043.	Pasal 193 (1) Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan	Pasal 193 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.		
1044.	(2) Sebelum dan selama Penutupan Perusahaan berlangsung, instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya Penutupan Perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.	(2) ---- Tetap ---	
1045.	(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sebagai saksi.	(3) ---- Tetap ---	
1046.	(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya Penutupan Perusahaan kepada lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.	(4) ---- Tetap ---	
1047.	(5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Penutupan Perusahaan dapat	(5) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.		
1048.	(6) **Selama proses Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190 ayat (3), Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.**	(6) ---- Tetap ---	
1049.	(7) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 192 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:	(7) ---- Tetap ---	
1050.	a. Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh melanggar prosedur Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 184; dan/atau	a. ---- Tetap ---	
1051.	b. Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau ketentuan peraturan perundang-undangan.	b. ---- Tetap ---	
1052.	BAB XIV PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	BAB XIV PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	
1053.	Pasal 194 Pemutusan Hubungan Kerja meliputi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di:	Pasal 194 ---- Tetap ---	
1054.	a. badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara;	a. ---- Tetap ---	
1055.	b. usaha-usaha sosial; dan	b. ---- Tetap ---	
1056.	c. usaha-usaha lain,	c. ---- Tetap ---	
1057.	yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.	---- Tetap ---	
1058.	Pasal 195	Pasal 195	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	(1) **Pemberi Kerja**, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pemerintah Pusat, dan Pemerintah Daerah dengan segala upaya wajib mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. *Yang dimaksud dengan "segala upaya" adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan Hubungan Kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada Pekerja/Buruh.*	(1) ---- Tetap ---	
1059.	(2) **Upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:**	(2) ---- Tetap ---	
1060.	a. **mengurangi kerja lembur pada hari libur;**	a. ---- Tetap ---	
1061.	b. **mengurangi kerja lembur harian;**	b. ---- Tetap ---	
1062.	c. **mengurangi jumlah shift;**	c. ---- Tetap ---	
1063.	d. **mengurangi jam kerja atau hari kerja;**	d. ---- Tetap ---	
1064.	e. **tidak memperpanjang Pekerja/Buruh dengan status perjanjian kerja waktu tertentu yang telah berakhir;**	e. ---- Tetap ---	
1065.	f. **tidak mengganti Pekerja/Buruh yang memasuki usia pensiun;**	f. ---- Tetap ---	
1066.	g. **menyesuaikan upah dan/atau fasilitas bagi Pekerja di tingkat manajerial;**	g. ---- Tetap ---	
1067.	h. **merumahkan Pekerja/Buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu secara sementara atau bergiliran;**	h. ---- Tetap ---	
1068.	i. **menawarkan program pensiun dini sukarela; dan**	i. ---- Tetap ---	
1069.	j. **menawarkan program pensiun bagi Pekerja/Buruh yang telah memenuhi persyaratan.**	j. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1070.	(3) Dalam hal upaya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara **Pemberi Kerja** dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	(3) ---- Tetap ---	
1071.	(4) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.	(4) ---- Tetap ---	
1072.	(5) Dalam hal perundingan bipartit secara musyawarah tidak mendapat kesepakatan, maka Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Buruh menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui prosedur Perselisihan Hubungan Industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(5) Dalam hal perundingan bipartit secara musyawarah tidak mendapat kesepakatan, maka Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Buruh menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui prosedur **penyelesaian** Perselisihan Hubungan Industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	
1073.	(6) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap.	(6) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak **mencapai** kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap.	
1074.	(7) **Pemutusan Hubungan kerja tanpa adanya kesepakatan atau penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan**	(7) Pemutusan Hubungan kerja tanpa adanya kesepakatan atau penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap, maka Pemutusan hubungan Kerja batal demi hukum**, dan**	Pasal 170 UU 13/2003 Akibat hukum dari PHK batal demi

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	hukum tetap, maka Pemutusan hubungan Kerja batal demi hukum.	**Pemberi Kerja wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima**	hukum maka wajib mempekerjakan kembali dan membayar upah
1075.	Pasal 196 Perundingan bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 195 ayat (3) tidak perlu dilakukan oleh **Pemberi Kerja** dalam hal:	Pasal 196 ---- Tetap ---	
1076.		a. **Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya**	
1077.	a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;	b. ---- Tetap ---	
1078.	b. Pekerja/Buruh dan **Pemberi Kerja** berakhir Hubungan Kerjanya sesuai dengan Perjanjian Kerja waktu tertentu;	c. ---- Tetap ---	
1079.	c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; atau	d. ---- Tetap ---	
1080.	d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.	e. ---- Tetap ---	
1081.	Pasal 197 (1) Pemberi Kerja dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:	Pasal 197 (1) --- Tetap ---	
1082.	a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;	a. ---- Tetap ---	
1083.	b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;	b. ---- Tetap ---	
1084.	c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;	c. ---- Tetap ---	
1085.	d. menikah;	d. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1086.	e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;	e. ---- Tetap ---	
1087.	f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;	f. ---- Tetap ---	
1088.	g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pemberi Kerja, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;	g. ---- Tetap ---	
1089.	h. mengadukan **Pemberi Kerja** kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;	h. ---- Tetap ---	
1090.	i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; atau	i. ---- Tetap ---	
1091.	j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.	j. ---- Tetap ---	
1092.	(2) Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan **Pemberi Kerja** wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.	(2) ---- Tetap ---	
1093.	Pasal 198 Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:	Pasal 198 Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1094.	a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau **Pemberi Kerja** tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;	a. ---- Tetap ---	
1095.	b. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun;	b. ---- Tetap ---	
1096.	c. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa;	c. ---- Tetap ---	
1097.	d. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;	d. ---- Tetap ---	
1098.	e. Perusahaan pailit;	e. ---- Tetap ---	
1099.	f. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pemberi Kerja melakukan perbuatan sebagai berikut:	f. ---- Tetap ---	
1100.	1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/ Buruh;	1. ---- Tetap ---	
1101.	2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;	2. ---- Tetap ---	
1102.	3. 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;	3. ---- Tetap ---	
1103.	4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/ Buruh;	4. ---- Tetap ---	
1104.	5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau	5. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1105.	6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan,	6. ---- Tetap ---	
1106.	g. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pemberi Kerja tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pemberi Kerja memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;	g. ---- Tetap ---	
1107.	h. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:	h. ---- Tetap ---	
1108.	1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;	1. ---- Tetap ---	
1109.	2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan	2. ---- Tetap ---	
1110.	3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.	3. ---- Tetap ---	
1111.	i. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pemberi Kerja 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;	i. ---- Tetap ---	
1112.	j. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;	j. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1113.	k. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;	k. ---- Tetap ---	
1114.	l. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau disabilitas akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;	l. ---- Tetap ---	
1115.	m. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau	m. ---- Tetap ---	
1116.	n. Pekerja/Buruh meninggal dunia.	n. ---- Tetap ---	
1117.	Pasal 199 (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pemberi Kerja wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. *Yang dimaksud dengan "uang pesangon" adalah hak Pekerja/Buruh berupa sejumlah uang yang dibayarkan oleh Pengusaha akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja*	Pasal 199 (1) ---- Tetap ---	
1118.	(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan paling sedikit sebagai berikut:	(2) ---- Tetap ---	
1119.	a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, mendapat 1 (satu) bulan Upah;	a. ---- Tetap ---	
1120.	b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, mendapat 2 (dua) bulan Upah;	b. ---- Tetap ---	
1121.	c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, mendapat 3 (tiga) bulan Upah;	c. ---- Tetap ---	
1122.	d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, mendapat 4 (empat) bulan Upah;	d. ---- Tetap ---	
1123.	e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, mendapat 5 (lima) bulan Upah;	e. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1124.	f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, mendapat 6 (enam) bulan Upah;	f. ---- Tetap ---	
1125.	g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, mendapat 7 (tujuh) bulan Upah;	g. ---- Tetap ---	
1126.	h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, mendapat 8 (delapan) bulan Upah; atau	h. ---- Tetap ---	
1127.	i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, mendapat 9 (sembilan) bulan Upah.	i. ---- Tetap ---	
1128.	(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:	(3) ---- Tetap ---	
1129.	a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, mendapat 2 (dua) bulan Upah;	a. ---- Tetap ---	
1130.	b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, mendapat 3 (tiga) bulan Upah;	b. ---- Tetap ---	
1131.	c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, mendapat 4 (empat) bulan Upah;	c. ---- Tetap ---	
1132.	d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, mendapat 5 (lima) bulan Upah;	d. ---- Tetap ---	
1133.	e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, mendapat 6 (enam) bulan Upah;	e. ---- Tetap ---	
1134.	f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, mendapat 7 (tujuh) bulan Upah;	f. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1135.	g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, mendapat 8 (delapan) bulan Upah; atau	g. ---- Tetap ---	
1136.	h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, mendapat 10 (sepuluh) bulan Upah.	h. ---- Tetap ---	
1137.	(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :	(4) ---- Tetap ---	
1138.	a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;	a. ---- Tetap ---	
1139.	b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/Buruh diterima bekerja;	b. ---- Tetap ---	
1140.	c. **penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan/atau**	c. ---- Tetap ---	
1141.	d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.	d. ---- Tetap ---	
1142.	Pasal 200 (1) Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:	Pasal 200 (1) ---- Tetap ---	
1143.	a. Upah pokok; dan	a. ---- Tetap ---	
1144.	b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya.	b. ---- Tetap ---	
1145.	(2) Dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, Upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan Upah sehari. *Yang dimaksud dengan "Upah sebulan" adalah gaji pokok ditambah tunjangan tetap*	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1146.	(3) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.	(3) ---- Tetap ---	
1147.	(4) Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari Upah minimum, Upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah Upah minimum yang berlaku di wilayah domisili Perusahaan.	(4) ---- Tetap ---	
1148.	Pasal 201 (1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.	Pasal 201 (1) ---- Tetap ---	
1149.	(2) Pemberi Kerja dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh. *Yang dimaksud dengan "skorsing" adalah tindakan sementara yang dilakukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh untuk tidak bekerja selama proses pemeriksaan dugaan pelanggaran atau penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan tetap memperoleh Upah serta hak lainnya sampai dengan selesainya proses pemeriksaan atau penyelesaian perselisihan tersebut.* *Yang dimaksud dengan "hak lainnya" yaitu hak-hak lain yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Contoh: hak cuti yang belum diambil dan belum gugur.*	(2) Pemberi Kerja dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh **pada setiap tanggal pembayaran upah.**	
1150.		(3) Pemberi Kerja yang tidak melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh namun telah melakukan PHK sepihak atau melarang pekerja untuk melaksanakan kewajibannya maka pemberi kerja wajib memberikan upah hingga adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dan dibayarkan setiap bulan.	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1151.	(3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai berakhirnya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang mengenai penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.	(4) ---- Tetap ---	
1152.	**Pasal 202** (1) **Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf a, dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja, maka Pekerja/Buruh berhak atas:**	Pasal 202 (1) ---- Tetap ---	
1153.	a. **uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);**	a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (2);	
1154.	b. **uang perhargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan**	b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (3); dan	
1155.	c. **uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).**	c. uang penggantian hak **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (4).	
1156.	(2) **Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan Perusahaan, dan Pemberi Kerja tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh di Perusahaannya, maka Pekerja/Buruh berhak atas:**	(2) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1157.	a. **uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);**	a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (2);	
1158.	b. **uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan**	b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (3); dan	
1159.	c. **uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).**	c. uang penggantian hak **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (4).	
1160.	**Pasal 203** **Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena Perusahaan tutup yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf b dan huruf c, Pekerja/Buruh berhak atas:**	Pasal 203 ---- Tetap ---	
1161.	a. **uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);**	a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (2);	
1162.	b. **uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan**	b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (3); dan	
1163.	c. **uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).**	c. uang penggantian hak **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (4).	
1164.	**Pasal 204** **Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang atau pailit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf d dan huruf e, Pekerja/Buruh berhak atas:**	Pasal 204 ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1165.	a. **uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);**	a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (2);	
1166.	b. **uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan**	b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (3); dan	
1167.	c. **uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).**	c. uang penggantian hak **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (4).	
1168.	**Pasal 205** (1) **Pemberi Kerja yang melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf f yang menyebabkan Pekerja/Buruh mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja/Buruh berhak atas:**	Pasal 205 (1) ---- Tetap ---	
1169.	a. **uang pesangon 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);**	a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (2);	
1170.	b. **uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat(3); dan**	b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (3); dan	
1171.	c. **Uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).**	c. uang penggantian hak **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (4).	
1172.	(2) **Dalam hal Pemberi Kerja dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf g oleh lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pekerja/Buruh yang**	(2) Dalam hal Pemberi Kerja dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf g oleh lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon **sesuai**	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3).	**ketentuan** Pasal 199 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (3).	
1173.	**Pasal 206** (1) **Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf h berhak atas uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).**	Pasal 206 (1) Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf h berhak atas uang penggantian hak **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (4).	
1174.	(2) **Bagi Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan Pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.**	(2) Bagi Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan Pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (4), diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.	
1175.	(3) **Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf h dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.**	(3) ---- Tetap ---	
1176.	**Pasal 207** (1) **Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara**	Pasal 207 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	patut dan tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf i dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.		
1177.	(2) **Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja/Buruh masuk bekerja.**	(2) ---- Tetap ---	
1178.	(3) **Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pekerja/Buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.**	(3) Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pekerja/Buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama	
1179.	**Pasal 208** **Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan melakukan pelanggaran ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf j, berhak atas:**	Pasal 208 ---- Tetap ---	
1180.	a. **uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);**	a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (2);	
1181.	b. **uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan**	b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (3); dan	
1182.	c. **uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).**	c. uang penggantian hak **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (4).	
1183.	Pasal 209	Pasal 209 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	(1) **Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, Pemberi Kerja tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:** *Yang dimaksud dengan "keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya" adalah isteri/suami, Anak, atau orang yang sah menjadi tanggungan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.*		
1184.	a. **untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari Upah;**	a. ---- Tetap ---	
1185.	b. **untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah;**	b. ---- Tetap ---	
1186.	c. **untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah; atau**	c. ---- Tetap ---	
1187.	d. **untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.**	d. ---- Tetap ---	
1188.	(2) **Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.**	(2) ---- Tetap ---	
1189.	(3) **Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).**	(3) ---- Tetap ---	
1190.	(4) **Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan**	(4) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	tidak bersalah, Pemberi Kerja wajib mempekerjakan Pekerja/Buruh kembali.		
1191.	(5) **Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.**	(5) ---- Tetap ---	
1192.	(6) **Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena Pekerja/Buruh yang ditahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf k, Pekerja/Buruh berhak atas:**	(6) ---- Tetap ---	
1193.	a. **uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan**	a. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (3); dan	
1194.	b. **uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).**	b. uang penggantian hak **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (4).	
1195.	(7) **Pemberi Kerja yang tidak memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:**	(7) ---- Tetap ---	
1196.	a. **teguran;**	a. ---- Tetap ---	
1197.	b. **peringatan tertulis;**	b. ---- Tetap ---	
1198.	c. **pembatasan kegiatan usaha;**	c. ---- Tetap ---	
1199.	d. **pembekuan kegiatan usaha;**	d. ---- Tetap ---	
1200.	e. **pembatalan persetujuan;**	e. ---- Tetap ---	
1201.	f. **pembatalan pendaftaran; atau**	f. ---- Tetap ---	
1202.	g. **penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi.**	g. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1203.	(8) **Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dalam Peraturan Pemerintah.**	(8) ---- Tetap ---	
1204.	**Pasal 210** **Pekerja/Buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau disabilitas akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf l dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dan diberikan:**	Pasal 210 ---- Tetap ---	
1205.	a. **uang pesangon 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);**	a. uang pesangon 2 (dua) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (2);	
1206.	b. **uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan**	b. uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (3); dan	
1207.	c. **uang pengganti hak 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).**	c. uang pengganti hak 1 (satu) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (4).	
1208.	**Pasal 211** (1) **Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila Pemberi Kerja telah mengikutkan Pekerja/Buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh Pemberi Kerja, maka Pekerja/Buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3), tetapi**	Pasal 211 (1) **--- Tetap ---**	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	tetap berhak atas uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).		
1209.	(2) **Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3), dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh Pemberi Kerja.**	(2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (3), dan uang penggantian hak **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh Pemberi Kerja	
1210.	(3) **Dalam hal Pemberi Kerja telah mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh Pemberi Kerja.**	(3) ---- Tetap ---	
1211.	(4) **Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) dapat diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.**	(4) ---- Tetap ---	
1212.	(5) **Dalam hal Pemberi Kerja tidak mengikutsertakan Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka Pemberi Kerja wajib memberikan kepada Pekerja/Buruh:**	(5) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1213.	a. **uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);**	a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (2);	
1214.	b. **uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan**	b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali **ketentuan** Pasal 199 ayat (3); dan	
1215.	c. **uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).**	c. uang penggantian hak **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (4).	
1216.	(6) **Hak atas manfaat pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) tidak menghilangkan hak Pekerja/Buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.**	(6) ---- Tetap ---	
1217.	**Pasal 212** **Dalam hal Hubungan Kerja berakhir karena Pekerja/Buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3), dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).**	Pasal 212 Dalam hal Hubungan Kerja berakhir karena Pekerja/Buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (3), dan uang penggantian hak **sesuai ketentuan** Pasal 199 ayat (4).	
1218.	BAB XV PEMBINAAN	BAB XV PEMBINAAN	
1219.	Pasal 213 (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.	Pasal 213 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Yang dimaksud dengan "pembinaan" adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.		
1220.	(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait.	(2) ---- Tetap ---	
1221.	(3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi. *Yang melakukan koordinasi pada ayat ini adalah instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan*	(3) ---- Tetap ---	
1222.	Pasal 214 Dalam rangka pembinaan Ketenagakerjaan, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	Pasal 214 ---- Tetap ---	
1223.	Pasal 215 (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan Ketenagakerjaan.	Pasal 215 (1) ---- Tetap ---	
1224.	(2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.	(2) ---- Tetap ---	
1225.	BAB XVI PENGAWASAN	BAB XVI PENGAWASAN	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
		Bagian pertama **Pengawas Ketenagakerjaan**	
1226.	Pasal 216 Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan. *Yang dimaksud dengan "independen" adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain*	Pasal 216 ---- Tetap ---	
1227.	Pasal 217 Pegawai pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 216 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk **dengan memperhatikan rasio antara jumlah pegawai pengawas Ketenagakerjaan dengan jumlah Pekerja/Buruh dan/atau jumlah Perusahaan di masing-masing kabupaten/kota secara proporsional.**	Pasal 217 ---- Tetap ---	
1228.	Pasal 218 (1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan pada **Pemerintah Pusat**.	Pasal 218 (1) ---- Tetap ---	
1229.	(2) **Unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkedudukan di daerah.**	(2) ---- Tetap ---	
1230.	(3) Ketentuan mengenai pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.	(3) ---- Tetap ---	
1231.	**Pasal 219**	Pasal 219 ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Setiap Perusahaan wajib memberikan akses dan data yang diperlukan kepada pegawai pengawas Ketenagakerjaan untuk melaksanakan pemeriksaan di tempat kerja.		
1232.	Pasal 220 (1) Unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 218 wajib menyampaikan laporan pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan kepada Menteri secara berkala.	Pasal 220 (1) ---- Tetap ---	
1233.	(2) **Unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyampaikan informasi perkembangan kasus dan hasil pemeriksaan kepada pelapor.**	(2) ---- Tetap ---	
1234.	(3) Ketentuan mengenai tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.	(3) ---- Tetap ---	
1235.	Pasal 221 Persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 217 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	Pasal 221 ---- Tetap ---	
1236.	Pasal 222 (1) Pegawai pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 217 wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan.	Pasal 222 (1) Pegawai pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 217 wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan, **kecuali Nota Pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan**	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1237.	(2) Pegawai pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 217 dilarang menyalahgunakan kewenangannya.	(2) ---- Tetap ---	
1238.		**Bagian kedua** **Komite Pengawas Ketenagakerjaan**	
1239.		**Pasal 222A** (1) **Untuk menjamin penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan yang profesional, efektif, transparan, dan akuntabel dibentuk Komite Pengawasan Ketenagakerjaan**	
1240.		(2) **Komite pengawasan ketenagakerjaan bertugas :**	
1241.		a. **Menyusun kebijakan di bidang pengawasan ketenagakerjaan bersama Menteri ketenagakerjaan;**	
1242.		b. **Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan;**	
1243.		c. **Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan sistem pengawasan ketenagakerjaan;**	
1244.		d. **Menerima laporan dan pengaduan dari pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, dan/atau masyarakat terkait pelaksanaan dan kinerja pengawasan ; dan**	
1245.		e. **Menyampaikan rekomendasi kepada Menteri untuk perbaikan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.**	
1246.		(3) **Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Komite Pengawas Ketenagakerjaan berwenang:**	
1247.		a. **Menghimpun, memperoleh, dan menganalisis data serta informasi yang diperlukan;**	
1248.		b. **Meminta keterangan dan dokumen kepada pihak terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;**	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1249.		c. **Memberikan saran, pertimbangan, dan rekomendasi kepada Menteri dalam rangka mewujudkan pengawasan ketenagakerjaan yang efektif, profesional, independen, akuntabel; dan**	
1250.		d. **Melakukan penilaian terhadap kinerja pengawas ketenagakerjaan serta memberikan rekomendasi pembinaan kepada Menteri.**	
1251.		**Pasal 222B** (1) **Komite Pengawas Ketenagakerjaan dibentuk di tingkat pusat dan propinsi;**	
1252.		(2) **Keanggotaan Komite Pengawasan Ketenagakerjaan berjumlah 21 (dua puluh satu) orang yang terdiri atas:**	
1253.		a. **Unsur pemerintah sebanyak 6 (enam) orang;**	
1254.		b. **Unsur serikat pekerja/serikat buruh sebanyak 6 (enam) orang;**	
1255.		c. **Unsur organisasi pengusaha sebanyak 6 (enam) orang; dan**	
1256.		d. **Unsur akademisi yang memiliki kompetensi di bidang ketenagakerjaan sebanyak 3 (tiga) orang.**	
1257.		(3) **Susunan keanggotaan Komite Pengawas Ketenagakerjaan terdiri atas:**	
1258.		a. **Ketua;**	
1259.		b. **Wakil Ketua;**	
1260.		c. **Sekretaris; dan**	
1261.		d. **Anggota**	
1262.		(4) **Masa jabatan anggota Komite Pengawas Ketenagakerjaan adalah 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan;**	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1263.		(5) **Ketentuan mengenai persyaratan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian anggota, susunan organisasi, mekanisme kerja, serta tata cara kerja Komite Pengawas Ketenagakerjaan diatur dengan Peaturan Presiden.**	
1264.		**Pasal 222C** (1) **Komite Pengawas Ketenagakerjaan menyelenggarakan rapat paling sekurangnya 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan atau sewaktu-waktu apabila diperlukan;**	
1265.		(2) **Dalam penyelenggaraan rapat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Komite Pengawasan Ketenagakerjaan dapat mengundang penjabat pemerintah, pengawai pengawas, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, akademiisi, dan/atau pihak lain yang memiliki kompetensi atau kepentingan terkait.**	
1266.	BAB XVII PENYIDIKAN	BAB XVII PENYIDIKAN	
1267.	Pasal 223 (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, pegawai pengawas Ketenagakerjaan juga dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	Pasal 223 (1) **Penyidikan dilakukan oleh:**	
1268.		a. **Penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia** *Yang dimaksud Penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia adalah Penyidik pada Direktorat Reserse Tindak Pidana Tertentu Bareskrimsus Polisi Republik Indonesia*	
1269.		b. **pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.**	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1270.	(2) Penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:	(2) **Penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia dan** pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:	
1271.	a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;	a. ---- Tetap ---	
1272.	b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;	b. ---- Tetap ---	
1273.	c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;	c. ---- Tetap ---	
1274.	d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;	d. ---- Tetap ---	
1275.	e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;	e. ---- Tetap ---	
1276.	f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan; dan	f. ---- Tetap ---	
1277.	g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan.	g. ---- Tetap ---	
1278.		(3) **penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia berwenang memberikan supervisi kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan penyidikan**	
1279.	(3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	(4) Kewenangan **penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia dan** penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1280.	BAB XVIII KETENTUAN PIDANA	BAB XVIII KETENTUAN PIDANA	
1281.	Pasal 224 Setiap pelaksana penempatan Tenaga Kerja yang tidak memberikan pelindungan kepada Tenaga Kerja sejak rekrutmen sampai penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.	Pasal 224 ---- Tetap ---	
1282.	Pasal 225 Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan pelindungan kepada Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (3), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.	Pasal 225 ---- Tetap ---	
1283.	Pasal 226 Setiap lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta yang memungut biaya penempatan Tenaga Kerja selain dari pengguna Tenaga Kerja dan dari Tenaga Kerja golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (2), dipidana dengan pidana denda paling banyak kategori IV.	Pasal 226 ---- Tetap ---	
1284.	Pasal 227 Setiap Pemberi Kerja orang perseorangan yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2), dipidana dengan pidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.	Pasal 227 ---- Tetap ---	
1285.		**Pasal 227 A**	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
		Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tidak memenuhi ketentuan jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (4), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun atau pidana denda paling banyak kategori IV	
1286.	Pasal 228 Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang tidak melaksanakan ketentuan Pasal 54 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.	Pasal 228 ---- Tetap ---	
1287.	Pasal 229 **Setiap Pemberi Kerja yang mensyaratkan dan/atau menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik Pekerja/Buruh sebagai jaminan dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.**	Pasal 229 ---- Tetap ---	
1288.	Pasal 230 Setiap Pengusaha yang membayar Upah lebih rendah dan/atau tidak memberikan jaminan sosial kepada Pekerja/Buruh yang dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.	Pasal 230 ---- Tetap ---	
1289.	Pasal 231 Setiap Pengusaha yang tidak membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/Buruh dalam hal Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan sebagaimana dimaksud dalam	Pasal 231 ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Pasal 70 ayat (1), dipidana dengan pidana denda paling banyak kategori IV.		
1290.		**Pasal 231A** **Setiap Pemberi Kerja yang tidak membayar kompensasi kepada pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.**	
1291.	Pasal 232 Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang tidak memberikan pelindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.	Pasal 232 ---- Tetap ---	
1292.	Pasal 233 **Setiap orang yang mempekerjakan Anak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori VI.**	Pasal 233 ---- Tetap ---	
1293.	Pasal 234 Setiap **Pemberi Kerja** yang mempekerjakan Anak pada pekerjaan ringan yang tidak:	Pasal 234 ---- Tetap ---	
1294.	a. mendapatkan izin tertulis dari orang tua atau wali;	a. ---- Tetap ---	
1295.	b. membuat Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dengan orang tua atau wali;	b. ---- Tetap ---	
1296.	c. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari;	c. ---- Tetap ---	
1297.	d. memberikan pekerjaan yang dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;	d. ---- Tetap ---	
1298.	e. menjamin keselamatan dan kesehatan kerja;	e. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1299.	f. memiliki Hubungan Kerja yang jelas; atau	f. ---- Tetap ---	
1300.	g. memberikan Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku,	g. ---- Tetap ---	
1301.	sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.	---- Tetap ---	
1302.	Pasal 235 Setiap **Pemberi Kerja** yang mempekerjakan Anak untuk pengembangan bakat dan minat Anak yang tidak:	Pasal 235 ---- Tetap ---	
1303.	a. memberikan akses kepada orang tua atau wali untuk melakukan pengawasan secara langsung;	a. ---- Tetap ---	
1304.	b. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; atau	b. ---- Tetap ---	
1305.	c. menjamin kondisi dan lingkungan kerja yang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah,	c. ---- Tetap ---	
1306.	sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.	---- Tetap ---	
1307.	Pasal 236 Setiap orang yang mempekerjakan dan/atau melibatkan Anak pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92, dipidana dengan pidana penjara paling lama 15 (lima belas) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori VIII.	Pasal 236 ---- Tetap ---	
1308.	Pasal 237 Setiap **Pemberi Kerja** yang:	Pasal 237 Setiap Pemberi Kerja yang:	
1309.	a. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan yang berusia 15 (lima belas) sampai dengan di bawah 18 (delapan belas) tahun antara pukul 21.00 sampai dengan pukul 07.00;	a. ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1310.	b. melakukan pembatasan, pembedaan perlakuan, atau tindakan yang mengurangi hak Pekerja/Buruh perempuan karena status perkawinan, kehamilan, persalinan, keguguran, atau kegiatan menyusui;	b. ---- Tetap ---	
1311.	c. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil pada pekerjaan berisiko tinggi atau membahayakan kehamilannya dengan melampirkan surat keterangan medis; atau	c. ---- Tetap ---	
1312.	d. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil untuk kerja malam pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00;	d. ---- Tetap ---	
1313.	sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.	---- Tetap ---	
1314.	Pasal 238 Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja yang tidak memenuhi syarat:	Pasal 238 ---- Tetap ---	
1315.	a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan;	a. ---- Tetap ---	
1316.	b. ada perintah dari Pengusaha secara tertulis dan/atau melalui media digital; atau	b. ---- Tetap ---	
1317.	c. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu,	c. ---- Tetap ---	
1318.	sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.	---- Tetap ---	
1319.	Pasal 239 Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja yang tidak membayar Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 ayat (2) dipidana	Pasal 239 ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.		
1320.	Pasal 240 Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 ayat (1), ayat (2) atau ayat (5), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.	Pasal 240 ---- Tetap ---	
1321.	Pasal 241 Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.	Pasal 241 ---- Tetap ---	
1322.	Pasal 242 Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan cuti melahirkan bagi Pekerja/Buruh perempuan dan waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.	Pasal 242 ---- Tetap ---	
1323.	Pasal 243 Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada hari libur resmi yang tidak membayar Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (3), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.	Pasal 243 ---- Tetap ---	
1324.	Pasal 244	Pasal 244	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Setiap Pemberi Kerja yang tidak membayar Upah kepada Pekerja/ Buruh sesuai dengan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (3), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.	---- Tetap ---	
1325.	Pasal 245 Setiap Pengusaha yang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 115 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.	Pasal 245 ---- Tetap ---	
1326.	Pasal 246 Setiap Pemberi Kerja yang tidak membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 123 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.	Pasal 246 ---- Tetap ---	
1327.		**Pasal 246A** **Setiap Pemberi Kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruh ke dalam program Jaminan Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 134A, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.**	
1328.		**Pasal 246B** **Setiap Pemberi Kerja yang tidak membayar iuran Jaminan Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 135, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.**	
1329.	Pasal 247 Setiap orang yang menghalang-halangi atau memaksa Pekerja/Buruh untuk membentuk atau tidak membentuk,	Pasal 247 ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 145, dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.		
1330.	Pasal 248 Setiap Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh yang tidak membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 150 ayat (1), dipidana dengan pidana denda paling banyak kategori III.	Pasal 248 ---- Tetap ---	
1331.	Pasal 249 Setiap Perusahaan yang tidak memperbarui Peraturan Perusahaan setelah habis masa berlakunya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 ayat (3), dipidana dengan pidana denda paling banyak kategori IV.	Pasal 249 ---- Tetap ---	
1332.	Pasal 250 Setiap Pengusaha yang tidak memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan atau perubahannya kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156, dipidana dengan pidana denda paling banyak kategori IV.	Pasal 250 ---- Tetap ---	
1333.	**Pasal 251** **Pengusaha yang mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan Peraturan Perusahaan, selama di Perusahaan yang bersangkutan masih ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 173 ayat (1), dipidana dengan pidana denda paling banyak kategori IV.**	Pasal 251 ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1334.	Pasal 252 Setiap orang yang menghalang-halangi Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menggunakan hak Mogok Kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 187 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.	Pasal 252 ---- Tetap ---	
1335.	Pasal 253 Setiap orang yang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang melakukan Mogok Kerja secara sah, tertib, dan damai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 187 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.	Pasal 253 ---- Tetap ---	
1336.	Pasal 254 Setiap Pengusaha yang:	Pasal 254 Setiap Pengusaha yang:	
1337.	a. mengganti Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja dengan Pekerja/Buruh lain dari luar Perusahaan; atau	a. ---- Tetap ---	
1338.	b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh selama dan sesudah melakukan Mogok Kerja,	b. ---- Tetap ---	
1339.	sebagaimana dimaksud dalam Pasal 188 dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.	---- Tetap ---	
1340.	Pasal 255 Setiap Pengusaha yang tidak memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat	Pasal 255 ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	Buruh, serta instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan setempat paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Penutupan Perusahaan dilaksanakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 192 ayat (1), dipidana dengan pidana denda paling banyak kategori IV.		
1341.		**Pasal 255A** **Setiap Pemberi Kerja yang tidak membayar upah dan hak lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 201 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.**	
1342.		**Pasal 255B** **Setiap Pemberi Kerja yang tidak membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (1), kepada pekerja/buruh yang di Putus Hubungan Kerjanya dengan alasan ketentuan Pasal 202, sampai dengan pasal 211, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun atau pidana denda paling banyak kategori V**	Pelanggaran atas kewajiban membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja Pasal 199
1343.		**Pasal 255C** **Setiap Pemberi Kerja yang tidak mempekerjakan pekerja yang dinyatakan tidak bersalah dengan putusan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 209 ayat (4) dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun atau pidana denda paling banyak kategori IV**	Pasal 185 UU 13/2003
1344.		**Pasal 255D** **Setiap Pemberi Kerja yang tidak mengikutsertakan pekerjanya dalam program pensiun dan tidak membayar pesangon kepada pekerja yang pensiun sebagaimana dimaksud dalam pasal 211 ayat**	Pasal 184 UU 13/2003

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
		(5), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun atau pidana denda paling banyak kategori V	
1345.		**Pasal 255E** **Setiap Pemberi Kerja yang melakukan PHK kepada pekerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 177 dipidana dengan dikenakan sanksi pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun atau pidana denda paling banyak kategori V**	
1346.	Pasal 256 Setiap pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang tidak merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan/atau menyalahgunakan kewenangannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 222 ayat (1) dan ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.	Pasal 256 ---- Tetap ---	
1347.	Pasal 257 Sanksi pidana penjara dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban **Pemberi Kerja** membayar hak dan/atau ganti kerugian kepada Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh.	Pasal 257 ---- Tetap ---	
1348.	BAB XIX KETENTUAN PERALIHAN	BAB XIX KETENTUAN PERALIHAN	
1349.	Pasal 258 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:	Pasal 258 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:	
1350.	a. perselisihan ketenagakerjaan yang telah didaftarkan di lembaga perselisihan Hubungan Industrial atau Pengadilan Hubungan Industrial sebelum Undang-Undang ini diundangkan, diselesaikan berdasarkan ketentuan hukum acara yang berlaku sebelum Undang-Undang ini diundangkan; dan	a. perselisihan **hubungan industrial** yang telah didaftarkan **pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (tingkat Mediasi atau Arbitrase atau Konsiliasi)** atau Pengadilan Hubungan Industrial sebelum Undang-Undang ini diundangkan, diselesaikan berdasarkan **ketentuan undang-undang** yang berlaku sebelum Undang-Undang ini diundangkan; dan	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1351.	b. perselisihan ketenagakerjaan yang didaftarkan di lembaga perselisihan Hubungan Industrial atau Pengadilan Hubungan Industrial setelah Undang-Undang ini diundangkan, diselesaikan berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang ini.	b. perselisihan **hubungan industrial** yang didaftarkan **pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (tingkat Mediasi atau Arbitrase atau Konsiliasi)** atau Pengadilan Hubungan Industrial setelah Undang-Undang ini diundangkan, diselesaikan berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang ini.	
1352.	**Pasal 259** **Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, Pelindungan bagi Tenaga Kerja Platform Digital dilaksanakan berdasarkan ketentuan Pasal 49 dan Pasal 50 sampai dengan berlakunya undang-undang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51.**	Pasal 259 **Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, Pelindungan bagi Pekerja Platform Digital dilaksanakan berdasarkan ketentuan Pasal 49 dan Pasal 50 sampai dengan berlakunya undang-undang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51**	
1353.		**Pasal 259A** **Pengaturan mengenai Sistem Pengupahan Nasional dibentuk Undang-Undang tentang Sistem Pengupahan paling lambat 5 (lima) tahun sejak Undang-Undang ini mulai berlaku**	
1354.	BAB XX KETENTUAN PENUTUP	BAB XX KETENTUAN PENUTUP	
1355.	Pasal 260 **Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah ada sebelum Undang-Undang ini berlaku, disebut sebagai komite keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.**	Pasal 260 ---- Tetap ---	
1356.	Pasal 261 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari:	Pasal 261 ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
1357.	a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); dan	a. ---- Tetap ---	
1358.	b. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856),	b. ---- Tetap ---	
1359.	dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.	---- Tetap ---	
1360.	Pasal 262 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:	Pasal 262 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:	
1361.	a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);	a. ---- Tetap ---	
1362.	b. Bab IV Bagian Kedua Pasal 81 tentang Ketenagakerjaan dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856),	b. ---- Tetap ---	
1363.	dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.	dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.	
1364.	**Pasal 263**	Pasal 263 (1) ---- Tetap ---	

No	RUU PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN dan Penjelasannya	RUU USULAN KOALISI BESAR PERJUANGAN BURUH INDONESIA	Alasan
	(1) **Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.**		
1365.	(2) **Pemerintah Pusat dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia melalui alat kelengkapan yang menangani bidang legislasi wajib melakukan pemantauan dan peninjauan terhadap pelaksanaan Undang-Undang ini 2 (dua) tahun setelah Undang-Undang ini diundangkan berdasarkan mekanisme yang diatur dalam undang-undang mengenai pembentukan peraturan perundang-undangan.**	(2) ---- Tetap ---	
1366.	Pasal 264 Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.	Pasal 264 ---- Tetap ---.	
1367.	Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.	---- Tetap ---.	
1368.	Disahkan di Jakarta pada tanggal ... PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA, Ttd PRABOWO SUBIANTO	Disahkan di Jakarta pada tanggal ... PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA, Ttd PRABOWO SUBIANTO	
1369.	Diundangkan di Jakarta pada tanggal … MENTERI SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA, Ttd PRASETYO HADI LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN ... NOMOR... Tambahan Lembaran Negara Nomor	Diundangkan di Jakarta pada tanggal … MENTERI SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA, Ttd PRASETYO HADI LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN ... NOMOR ... Tambahan Lembaran Negara Nomor	