

TABEL PERBANDINGAN UU KETENAGAKERJAAN & UU CIPTA KERJA

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
1.	<p>Pasal 13</p> <p>(1). Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.</p> <p>(2). Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.</p> <p>(3). Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.</p>	<p>Pasal 13</p> <p>(1). Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:</p> <ol style="list-style-type: none"> lembaga pelatihan kerja pemerintah; lembaga pelatihan kerja swasta; atau lembaga pelatihan kerja perusahaan. <p>(2). Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.</p> <p>(3). Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.</p> <p>(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 kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.</p>	<p>Diatur lebih rinci mengenai teknis Lembaga Pelatihan Kerja</p>
2.	<p>Pasal 14</p> <p>(1). Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.</p>	<p>Pasal 14</p> <p>(1). Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan</p>	<p>Diatur lebih tegas mengenai perizinan Lembaga Pelatihan kerja.</p>

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>(2). Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.</p> <p>(3). Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.</p> <p>(4). Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>	<p>Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.</p> <p>(2). Bagi lembaga pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.</p> <p>(3). Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.</p>	
3	<p>Pasal 37</p> <p>(1). Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari:</p> <p>a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan</p> <p>b. lembaga swasta berbadan hukum.</p> <p>(2). Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.</p>	<p>Pasal 37</p> <p>(1). Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri atas:</p> <p>a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan</p> <p>b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.</p> <p>(2). Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.</p> <p>(3). Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud</p>	<p>Diatur lebih tegas mengenai perizinan Lembaga Penempatan Kerja.</p>

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
		pada ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.	
4	<p>Pasal 42</p> <p>(1). Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.</p> <p>(2). Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.</p> <p>(3). Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.</p> <p>(4). Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.</p> <p>(5). Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.</p> <p>(6). Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.</p>	<p>Pasal 42</p> <p>(1). Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.</p> <p>(2). Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.</p> <p>(3). Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:</p> <p>a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;</p> <p>b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau</p> <p>c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.</p> <p>(4). Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu</p>	Beberapa ketentuan mengenai TKA disatukan dalam pasal ini, sehingga beberapa lainnya dihapus oleh UU Ciptaker.

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
		serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. (5). Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia. (6). Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.	
5	<p>Pasal 43</p> <p>(1). Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.</p> <p>(2). Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurangkurangnya memuat keterangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. alasan penggunaan tenaga kerja asing; b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan; c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan. <p>(3). Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan</p>	Ketentuan Pasal 43 dihapus.	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	perwakilan negara asing. (4). Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.		
6	Pasal 44 (1). Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku. (2). Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat diatur dengan Keputusan Menteri.	Ketentuan Pasal 44 dihapus.	
7	Pasal 45 (1). Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib: a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing. (2). Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.	Pasal 45 (1). Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib: a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing; dan c. memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
		(2). Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan tertentu.	
8	<p>Pasal 46</p> <p>(1). Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.</p> <p>(2). Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>	Ketentuan Pasal 46 dihapus.	Dipindahkan ke Pasal 42 ayat (5)
9	<p>Pasal 47</p> <p>(1). Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.</p> <p>(2). Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.</p> <p>(3). Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.</p> <p>(4). Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan</p>	<p>Pasal 47</p> <p>(1). Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.</p> <p>(2). Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.</p> <p>(3). Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	Peraturan Pemerintah.		
10	Pasal 48 Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.	Ketentuan Pasal 48 dihapus	Dipindahkan ke Pasal 45 ayat (1) huruf c.
11	Pasal 49 Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur dengan Keputusan Presiden.	Pasal 49 Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Peraturan Pemerintah.	
12	Pasal 56 (1). Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. (2). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.	Pasal 56 (1). Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. (2). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu. (3). Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. (4). Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dengan Peraturan	Ditambahkan ketentuan mengenai selesainya jangka waktu pekerjaan didasarkan atas perjanjian kerja

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
		Pemerintah.	
13	<p>Pasal 57</p> <p>(1). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.</p> <p>(2). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.</p> <p>(3). Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.</p>	<p>Pasal 57</p> <p>(1). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.</p> <p>(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</p>	
14	<p>Pasal 58</p> <p>(1). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.</p> <p>(2). Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.</p>	<p>Pasal 58</p> <p>(1). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.</p> <p>(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.</p>	
15	<p>Pasal 59</p> <p>(1). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang</p>	<p>Pasal 59</p> <p>(1). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang</p>	Ketentuan mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan,

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. <p>(2). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p>(3). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.</p> <p>(4). Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.</p> <p>(5). Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya</p>	<p>menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; pekerjaan yang bersifat musiman; pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan; atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. <p>(2). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p>(3). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p> <p>(4). Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>	<p>jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.</p> <p>(6). Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.</p> <p>(7). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p> <p>(8). Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri</p>		
16	<p>Pasal 61</p> <p>(1). Perjanjian kerja berakhir apabila:</p> <ol style="list-style-type: none"> pekerja meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu 	<p>Pasal 61</p> <p>(1). Perjanjian kerja berakhir apabila:</p> <ol style="list-style-type: none"> pekerja/buruh meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; selesaiannya suatu pekerjaan tertentu; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau 	<p>Ditambahkan ketentuan mengenai berakhirnya perjanjian kerja yaitu selesainya suatu pekerjaan tertentu</p>

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.</p> <p>(2). Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.</p> <p>(3). Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.</p> <p>(4). Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.</p> <p>(5). Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>	<p>e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.</p> <p>(2). Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.</p> <p>(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.</p> <p>(4). Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.</p> <p>(5). Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>	
17		<p>Pasal 61A</p> <p>(1). Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal</p>	Adanya tambahan ketentuan mengenai uang kompensasi

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
		<p>61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.</p> <p>(2). Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.</p> <p>(3). Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>	dalam hal perjanjian kerja berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.
18	<p>Pasal 64</p> <p>Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.</p>	Ketentuan Pasal 64 dihapus.	Sebagian ketentuan mengenai alih daya dipindahkan ke Pasal 66.
19	<p>Pasal 65</p> <p>(1). Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.</p> <p>(2). Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:</p> <p>a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;</p>	Ketentuan Pasal 65 dihapus.	Sebagian ketentuan mengenai alih daya dipindahkan ke Pasal 66. Ketentuan mengenai pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain tidak diatur dalam UU Cipta Kerja.

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;</p> <p>c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan</p> <p>d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.</p> <p>(3). Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.</p> <p>(4). Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>(5). Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.</p> <p>(6). Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.</p> <p>(7). Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau</p>		

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.</p> <p>(8). Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.</p> <p>(9). Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).</p>		
20	<p>Pasal 66</p> <p>(1). Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.</p> <p>(2). Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses</p>	<p>Pasal 66</p> <p>(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 maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p> <p>(2). Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan</p>	<p>Ketentuan yang mengatur mengenai Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses</p>

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak; perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini. <p>(3). Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.</p>	<p>alih daya.</p> <p>(3). Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.</p> <p>(4). Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.</p> <p>(5). Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.</p> <p>(6). Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>	<p>produksi, pada UU Cipta Kerja dihilangkan.</p>

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	(4). Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja Antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.		
21	<p>Pasal 77</p> <p>(1). Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.</p> <p>(2). Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:</p> <p>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</p> <p>b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.</p> <p>(3). Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sector usaha atau pekerjaan tertentu.</p> <p>(4). Ketentuan mengenai waktu kerja pada sector usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>	<p>Pasal 77</p> <p>(1). Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.</p> <p>(2). Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:</p> <p>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</p> <p>b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.</p> <p>(3). Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sector usaha atau pekerjaan tertentu.</p> <p>(4). Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(5). Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sector usaha atau pekerjaan tertentu</p>	<p>Ditambahkan ketentuan yang mengatur mengenai pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
		sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	
22	<p>Pasal 78</p> <p>(1). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:</p> <p>a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan</p> <p>b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.</p> <p>(2). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.</p> <p>(3). Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu</p>	<p>Pasal 78</p> <p>(1). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:</p> <p>a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan</p> <p>b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.</p> <p>(2). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.</p> <p>(3). Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.</p> <p>(4). Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>	Perubahan waktu lembur dari sebelumnya paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu menjadi 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu
23	<p>Pasal 79</p> <p>(1). Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.</p> <p>(2). Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:</p>	<p>Pasal 79</p> <p>(1). Pengusaha wajib memberi:</p> <p>a. waktu istirahat; dan</p> <p>b. cuti.</p> <p>(2). Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada</p>	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;</p> <p>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;</p> <p>c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan</p> <p>d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.</p> <p>(3). Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan</p>	<p>ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:</p> <p>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; dan</p> <p>b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.</p> <p>(3). Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang 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.</p> <p>(4). Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(5). Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(6). Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah</p>	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(4). Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.</p> <p>(5). Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>		
24	<p>Pasal 88</p> <p>(1). Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p> <p>(2). Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.</p> <p>(3). Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> upah minimum; upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja karena berhalangan; upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; upah karena menjalankan hak waktu 	<p>Pasal 88</p> <p>(1). Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p> <p>(2). Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p> <p>(3). Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> upah minimum; struktur dan skala upah; upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; bentuk dan cara pembayaran upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. <p>(4). Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan</p>	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah;	pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah.	
25		<p>Pasal 88A</p> <p>(1). Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.</p> <p>(2). Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.</p> <p>(3). Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.</p> <p>(4). Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.</p> <p>(5). Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(6). Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan</p>	Tambahan ketentuan yang mengatur mengenai pengupahan

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
		<p>pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.</p> <p>(7). Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.</p> <p>(8). Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.</p>	
26		<p>Pasal 88B</p> <p>(1). Upah ditetapkan berdasarkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> satuan waktu; dan/atau satuan hasil. <p>(2). Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>	<p>Tambahan ketentuan yang mengatur mengenai pengupahan yang ditentukan melalui satuan waktu (per jam) dan satuan hasil.</p>
27		<p>Pasal 88C</p> <p>(1). Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.</p> <p>(2). Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.</p> <p>(3). Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.</p> <p>(4). Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi</p>	<p>UMR (Kabupaten/Kota) ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.</p> <p>Upah minimum kabupaten/kota harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi</p>

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
		<p>daerah dan inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.</p> <p>(5). Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.</p> <p>(6). Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.</p> <p>(7). Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>	
28		<p>Pasal 88D</p> <p>(1). Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.</p> <p>(2). Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.</p> <p>(3). Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>	Tambahan ketentuan mengenai pengaturan upah minimum
29		<p>Pasal 88E</p> <p>(1). Upah minimum sebagaimana dimaksud</p>	Tambahan ketentuan mengenai

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
		dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. (2). Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.	pengaturan upah minimum
30	<p>Pasal 89</p> <p>(1). Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:</p> <p>a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;</p> <p>b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.</p> <p>(2). Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.</p> <p>(3). Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.</p> <p>(4). Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>	Ketentuan Pasal 89 dihapus.	
31	<p>Pasal 90</p> <p>(1). Pengusaha dilarang membayar upah lebih</p>	Ketentuan Pasal 90 dihapus.	Larangan pembayaran upah minimum dipindahkan dalam 88

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.</p> <p>(2). Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.</p> <p>(3). Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>		E ayat (2) UU Ciptaker
32		<p>Pasal 90A</p> <p>Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.</p>	
32		<p>Pasal 90B</p> <p>(1). Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.</p> <p>(2). Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.</p> <p>(3). Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.</p> <p>(4). Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dengan</p>	<p>Diatur ketentuan baru mengenai upah minimum bagi usaha mikro</p>

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
		Peraturan Pemerintah.	
33	<p>Pasal 91</p> <p>(1). Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>(2). Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundangundangan yang berlaku.</p>	Ketentuan Pasal 91 dihapus.	
34	<p>Pasal 92</p> <p>(1). Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.</p> <p>(2). Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.</p> <p>(3). Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>	<p>Pasal 92</p> <p>(1). Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.</p> <p>(2). Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.</p> <p>(3). Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
35		Pasal 92A Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.	
36	Pasal 94 Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.	Pasal 94 Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.	
37	Pasal 95 (1). Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. (2). Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. (3). Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah. (4). Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari	Pasal 95 (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. (2). Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur. (3). Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.	Perubahan ketentuan pasal 95 UU Ciptaker mengatur lebih rinci mengenai hak karyawan pada saat perusahaan pailit. Sedangkan ketentuan denda kelalaian dipindahkan ke Pasal 88 A.

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem-bayarannya.		
38	Pasal 96 Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.	Ketentuan Pasal 96 dihapus.	Dihapus karena menyesuaikan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 100/PUU-X/2013.
39	Pasal 97 Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.	Ketentuan Pasal 97 dihapus.	
40	Pasal 98 (1). Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. (2). Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh,	Pasal 98 (1). Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan. (2). Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar dan akademisi. (3). Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>perguruan tinggi, dan pakar.</p> <p>(3). Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.</p> <p>(4). Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.</p>	<p>cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan, diatur dengan Peraturan Pemerintah</p>	
41	<p>Pasal 151</p> <p>(1). Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.</p> <p>(2). Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.</p>	<p>Pasal 151</p> <p>(1). Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.</p> <p>(2). Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p>(3). Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan</p>	<p>Perubahan mekanisme PHK dan perundingan bipartit, serta prosesnya disesuaikan dengan ketentuan UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.</p>

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	(3). Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. (4). Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	
42		Pasal 151A Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal: a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri; b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai perjanjian kerja waktu tertentu; c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;atau d. pekerja/buruh meninggal dunia.	
43	Pasal 152 (1). Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.	Ketentuan Pasal 152 dihapus	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>(2). Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).</p> <p>(3). Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.</p>		
44	<p>Pasal 153</p> <p>(1). Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d. pekerja/buruh menikah; e. pekerja/buruh perempuan hamil, 	<p>Pasal 153</p> <p>(1). Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d. menikah; e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, 	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;</p> <p>f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;</p> <p>g. pekerja/buruh 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 pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;</p> <p>h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang wajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;</p> <p>i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;</p> <p>j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau</p>	<p>atau menyusui bayinya;</p> <p>f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;</p> <p>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 pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;</p> <p>h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang wajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;</p> <p>i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;</p> <p>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.</p> <p>(2). Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan</p>	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.</p> <p>(2). Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan</p>	<p>denga alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.</p>	
45	<p>Pasal 154</p> <p>Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:</p> <ol style="list-style-type: none"> pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya; pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali; pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau pekerja/buruh meninggal dunia. 	<p>Ketentuan Pasal 154 dihapus.</p>	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
		<p>Pasal 154A</p> <p>(1). Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh; b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian; c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun; d. perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (<i>force majeure</i>). e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang; f. perusahaan pailit; g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: 	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
		<ol style="list-style-type: none"> 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh; 2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; 3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu; 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh; 5. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja; h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang 	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
		<p>diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;</p> <p>i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri; <p>j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;</p> <p>k. 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</p>	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
		<p>perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;</p> <p>l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;</p> <p>m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;</p> <p>n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau</p> <p>o. pekerja/buruh meninggal dunia.</p> <p>(2). Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) .</p> <p>(3). Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>	
46	<p>Pasal 155</p> <p>(1). Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.</p> <p>(2). Selama putusan lembaga penyelesaian</p>	Ketentuan Pasal 155 dihapus.	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.</p> <p>(3). Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh</p>		
47	<p>Pasal 156</p> <p>(1). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.</p> <p>(2). Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah; masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah; masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih 	<p>Pasal 156</p> <p>(1). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.</p> <p>(2). Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah; masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah; masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih 	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;</p> <p>e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;</p> <p>f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;</p> <p>g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.</p> <p>h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p> <p>i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.</p> <p>(3). Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:</p> <p>a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;</p> <p>b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;</p> <p>c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;</p> <p>d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau</p>	<p>tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;</p> <p>e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;</p> <p>f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;</p> <p>g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;</p> <p>h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p> <p>i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.</p> <p>(3). Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <p>a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;</p> <p>b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;</p> <p>c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;</p> <p>d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau</p>	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;</p> <p>e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;</p> <p>f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;</p> <p>g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p> <p>h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.</p> <p>(4). Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:</p> <p>a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</p> <p>b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;</p> <p>c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;</p> <p>d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan</p>	<p>lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;</p> <p>e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;</p> <p>f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;</p> <p>g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p> <p>h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.</p> <p>(4). Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:</p> <p>a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</p> <p>b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;</p> <p>c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(5). Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat</p>	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	atau perjanjian kerja bersama. (5). Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.	(3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.	
48	<p>Pasal 157</p> <p>(1). Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> upah pokok; segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh. <p>(2). Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.</p>	<p>Pasal 157</p> <p>(1). Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> upah pokok; tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya. <p>(2). Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan upah sehari.</p> <p>(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.</p> <p>(4). Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum maka upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan.</p>	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>(3). Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota.</p> <p>(4). Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.</p>		
49		<p>Pasal 157A</p> <p>(1). Selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.</p> <p>(2). Pengusaha 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.</p> <p>(3). Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.</p>	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
50	<p>Pasal 158</p> <p>(1). Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan; mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja; melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja; menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja; membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan; 	Ketentuan Pasal 158 dihapus.	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;</p> <p>i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau</p> <p>j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.</p> <p>(2). Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:</p> <p>a. pekerja/buruh tertangkap tangan;</p> <p>b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau</p> <p>c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.</p> <p>(3). Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(4). Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya</p>		

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.		
51	Pasal 159 Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Ketentuan Pasal 159 dihapus.	
52	Pasal 160 (1). Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut: a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah; b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah; c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45%	Pasal 160 (1). Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut: a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah; b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah; c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>(empat puluh lima perseratus) dari upah;</p> <p>d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.</p> <p>(2). Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.</p> <p>(3). Pengusaha 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 dalam ayat (1).</p> <p>(4). Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.</p> <p>(5). Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.</p> <p>(6). Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5)</p>	<p>d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh perseratus) dari upah.</p> <p>(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.</p> <p>(3). Pengusaha 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).</p> <p>(4). Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.</p> <p>(5). Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.</p>	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p> <p>(7). Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</p>		
53	<p>Pasal 161</p> <p>(1). Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.</p> <p>(2). Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(3). Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana</p>	Ketentuan Pasal 161 dihapus.	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).		
54	<p>Pasal 162</p> <p>(1). Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(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 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(3). Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:</p> <ol style="list-style-type: none"> mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; tidak terikat dalam ikatan dinas; dan tetap melaksanakan kewajibannya 	Ketentuan Pasal 162 dihapus.	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	sampai tanggal mulai pengunduran diri. (4). Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.		
55	<p>Pasal 163</p> <p>(1). Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(2). Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali</p>	Ketentuan Pasal 163 dihapus.	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).		
56	<p>Pasal 164</p> <p>(1). Pengusaha dapat 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 (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(2). Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.</p> <p>(3). Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang</p>	Ketentuan Pasal 164 dihapus.	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).		
57	Pasal 165 Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).	Ketentuan Pasal 165 dihapus.	
58	Pasal 166 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 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).	Ketentuan Pasal 166 dihapus.	
59	Pasal 167 (1). Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh	Ketentuan Pasal 167 dihapus.	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikuti pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(2). Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.</p> <p>(3). Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha</p> <p>(4). Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam</p>		

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(5). Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(6). Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>		
60	<p>Pasal 168</p> <p>(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 patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.</p> <p>(2). Keterangan tertulis dengan bukti yang sah</p>	Ketentuan Pasal 168 dihapus.	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.</p> <p>(3). Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>		
61	<p>Pasal 169</p> <p>(1). Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh; b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh; e. memerintahkan pekerja/buruh untuk 	Ketentuan Pasal 169 dihapus.	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<p>melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau</p> <p>f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.</p> <p>(2). Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(3). Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).</p>		

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
62	<p>Pasal 170</p> <p>Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.</p>	Ketentuan Pasal 170 dihapus.	
63	<p>Pasal 171</p> <p>Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.</p>	Ketentuan Pasal 171 dihapus.	
64	<p>Pasal 172</p> <p>Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan</p>	Ketentuan Pasal 172 dihapus.	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).		
65	<p>Pasal 184</p> <p>(1). Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).</p> <p>(2). Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan</p>	Ketentuan Pasal 184 dihapus.	
66	<p>Pasal 185</p> <p>(1). Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).</p>	<p>Pasal 185</p> <p>(1). Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), dan Pasal 160 ayat (4), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).</p>	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	(2). Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.	(2). Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.	
67	<p>Pasal 186</p> <p>(1). Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).</p> <p>(2). Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.</p>	<p>Pasal 186</p> <p>(1). Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) atau ayat (3), atau Pasal 93 ayat (2), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).</p> <p>(2). Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.</p>	
68	<p>Pasal 187</p> <p>(1). Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2) Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus</p>	<p>Pasal 187</p> <p>(1). Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).</p>	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	juta rupiah). (2). Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.	(2). Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.	
69	Pasal 188 (1). Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). (2). Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.	Pasal 188 (1). Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114 atau Pasal 148, dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). (2). Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran	
70	Pasal 190 (1). Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya. (2). Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:	Pasal 190 (1). Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 14 ayat (1), Pasal 15, Pasal 25, Pasal 37 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 42 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 61A, Pasal 66 ayat (4), Pasal 87, Pasal 92, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), atau Pasal 160 ayat (1) atau ayat (2) undang-undang ini serta	

No.	UU No. 13/2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
	<ul style="list-style-type: none"> a. teguran; b. peringatan tertulis; c. pembatasan kegiatan usaha; d. pembekuan kegiatan usaha; e. pembatalan persetujuan; f. pembatalan pendaftaran; g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; h. pencabutan ijin. <p>(3). Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.</p>	<p>peraturan pelaksanaannya.</p> <p>(2). Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>	
71		<p>Pasal 191A</p> <p>Pada saat berlakunya Undang-Undang ini:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. untuk pertama kali upah minimum yang berlaku yaitu upah minimum yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan. b. bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang ditetapkan sebelum Undang-Undang ini, pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah. 	