



Frequently Asked Questions:
UU Ciptakerja, PP 35/2021
Vol. 1

Frequently Asked Question
UU Cipta Kerja, PP No. 35/2021: PKWT dan Kompensasi

No.	PERTANYAAN	JAWABAN DARI DSLC
1	Apakah kompensasi dapat diatur sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama dapat diatur nominalnya sesuai dengan kemampuan perusahaan?	<p>Apabila yang dimaksud kemampuan perusahaan dalam pertanyaan ini nilainya menjadi lebih rendah dari ketentuan yang berlaku dan perusahaan tersebut BUKAN termasuk perusahaan mikro dan usaha kecil, MAKA jawabannya TIDAK. Hal ini dikarenakan PP No. 35/2021 telah memberikan ketentuan yang tegas mengenai formula kompensasi, yakni</p> <ul style="list-style-type: none"> • untuk karyawan PKWT di atur dalam Pasal 16 PP No. 35/2021 dan, • untuk karyawan PKWTT di Pasal 40 PP No. 35/2021 yang kemudian disesuaikan lagi besarnya dengan ketentuan alasan PHK (Pasal 41 s.d 57 PP No. 35/2021)
2	Kalau karyawannya yg mengajukan resign apakah perlu membayar kompensasi juga?	<p>Sayangnya pertanyaan ini tidak dilengkapi dengan keterangan apakah karyawan yang dimaksud statusnya PKWT atau PKWTT. Kami akan menjawab dengan asumsi dalam hal status karyawan PKWT, maka jawabannya:</p> <p>IYA. Pasal 17 PP No. 35/2021 mengatakan bahwa:</p> <p>"Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh."</p> <p>melalui pasal ini perhatikan frasa: 'salah satu pihak mengakhiri' dan 'Pengusaha wajib' --> melalui dua frasa ini dapat dipahami bahwa meskipun yang mengakhiri PKWT nya adalah karyawan maka Perusahaan tetap wajib membayar kompensasi. Perlu diketahui juga bahwa ketentuan Pasal 17 ini diikuti dengan ketentuan sanksi administratif bagi perusahaan yang melanggar sebagaimana dimaksud pada Pasal 61 PP No. 35/2021.</p> <p>Selain itu, perlu di ingat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan pada pokoknya mengatur mengenai ganti rugi bagi pihak yang melakukan early termination ini masih tetap berlaku.</p> <p>Sehingga dapat disimpulkan, berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35/2021 karyawan yang mengakhiri masa kontrak kerja sebelum JW nya berakhir:</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh. 2. Membayar ganti rugi sebagaimana dimaksud pasal 62 UU Ketenagakerjaan.
3	<p>Bolehkan PKWT untuk semua level karyawan sebagai pengganti masa percobaan yg dinilai terlalu singkat? Gimana perhitungan kompensasinya?</p>	<p>PKWT TIDAK dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan dalam hal PKWT mensyaratkan masa percobaan kerja maka masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung (Pasal 58 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 12 PP No. 35/2021).</p> <p>Perhitungan kompensasi --> terhadap karyawan yang PKWT nya batal demi hukum (karena mensyaratkan masa percobaan) maka karyawan yang bersangkutan menjadi karyawan dengan status PKWTT sehingga ketentuan kompensasi dalam pasal 15 s.d 17 PP No 35/2021 tidak lagi berlaku disini.</p>
4	<p>Pada pasal 4 ayat 2 dlm PP No. 35. "PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap." Apakah perusahaan tidak bisa mengambil karyawan PKWT untuk pekerjaan semisal security atau OB/OF? Atau ada pengertian lain mengenai pasal ini?</p>	<p>Pasal 4 ayat (2) PP No. 35/2021 ini merupakan turunan dari Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang pada intinya mengubah ketentuan Pasal 59 UU No. 13/2003. Melalui ketentuan ini Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menjadi:</p> <p>"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap"</p> <p>lalu, dalam Penjelasan disebutkan bahwa:</p> <p>"Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini 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..."</p>
5	<p>Jika kompensasi kontrak belum dilakukan bentuk sanksi administratifnya seperti apa? apakah bisa sharing casenya. Thank yo</p>	<p>Mohon perhatikan jawaban No. 2 di atas.</p> <p>Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) PP No 35/2021, sanksi administratif bagi perusahaan yang melanggar ketentuan Pasal 15 dan 17 PP No. 35/2021 tentang kompensasi, berupa:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. teguran tertulis; b. pembatasan kegiatan usaha c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan d. Pembekuan kegiatan usaha.

		<p>Lebih lanjut, ayat (2) nya menyebutkan bahwa pengenaan sanksi administratif ini dilakukan secara bertahap.</p> <p>Contoh kasus dilapangan: sampai dengan dibuatnya jawaban ini, kami belum menemukan putusan yang berkekuatan hukum tetap mengenai pengenaan sanksi administrasi sehubungan dengan pelanggaran pemberian kompensasi oleh perusahaan.</p>
6	<p>Di case early termination, apakah “penalti” bisa diwaive jika kita masukkan ke dalam kontrak?</p>	<p>Ketentuan <i>early termination</i> ini di atur dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya mengatur tentang kewajiban pihak yang mengakhiri perjanjian untuk membayar ganti rugi, namun kewajiban yang diatur dalam pasal ini tidak diikuti dengan sanksi baik pidana maupun administratif.</p> <p>Namun, untuk <i>me-waive</i> ketentuan mengenai ganti rugi ini tidak diperkenankan berdasarkan ketentuan Pasal 54 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan, meskipun pada preteknya kami sering menemukan para pihak memilih untuk menyepakati <i>me-waive</i> ketentuan ini.</p>
7	<p>bagaimana mekanisme pajak atas kompensasi PKWT? dianggap sebagai penghasilan tidak tetap atau pesangon?</p>	<p>Pemberlakuan pajak untuk kompensasi bersifat Final.</p> <p>Hal ini dikarenakan berdasarkan ketentuan hukum pajak terhadap orang pribadi dalam negeri yang menerima penghasilan berupa uang pesangon, uang manfaat pensiun, tunjangan hari tua, dan jaminan hari tua yang dibayarkan sekaligus dikenai pemotongan PPh pasal 21 bersifat final.</p> <p>Hal yang sama juga diterapkan pada ketentuan kompensasi yang diatur dalam PP No. 35/2021.</p>
8	<p>Bila karyawan Ada honor lebih besar dari pada basic salary apakah mendapatkan kompensasi juga kah</p>	<p>Mohon maaf pertanyaannya kurang jelas.</p> <p>Kami mencoba menjawab dengan asumsi pertanyaan yaitu: apakah nilai honor ini menjadi komponen dalam perhitungan kompensasi untuk karyawan dengan status PKWT, untuk itu berikut penjelasannya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - menurut PP No. 35/2021 karyawan PKWT berhak mendapatkan kompensasi disetiap akhir periode kontraknya. - apabila honor yang Sdri maksud dalam pertanyaan ini apakah menjadi komponen dalam perhitungan kompensasi atau tidak maka jawabannya dapat dilihat di Pasal 16 ayat (2) dan (3) PP No 35/2021 yakni:

		<p>(2) upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap.</p> <p>(3) dalam hal Upah di Perusahaan tidak menggunakan komponen upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan.</p> <p>Lebih lanjut, adapun yang dimaksud dengan tunjangan tetap menurut UU Ketenagakerjaan adalah pembayaran kepada karyawan yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran karyawan atau pencapaian prestasi kerja tertentu.</p> <p>Dengan kata lain, apabila honor yang dimaksud dalam pertanyaan ini diberikan kepada karyawan sehubungan dengan prestasi (target) tertentu maka dia tidak termasuk sebagai tunjangan tetap yang menjadi komponen dasar perhitungan kompensasi.</p>
9	<p>Jika karyawan mengundurkan diri namun tidak mengikuti secara administrasi resign maksimal 1 bulan. Apakah kompensasi PKWT nya tidak ada atau tetap dapat? terima kasih</p>	<p>Berdasarkan Pasal 17 PP 35/2021, dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja (dalam hal ini karyawan PKWT) sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja.</p> <p>PP No. 35/2021 tidak mengatur mengenai cara/persyaratan karyawan PKWT resign. Berdasarkan ketentuan ini, walaupun karyawan PKWT resign sebelum 1 bulan pemberitahuan, kompensasi tetap diberikan oleh perusahaan karena hal itu merupakan kewajiban bagi perusahaan.</p> <p>Catatan: perusahaan disarankan untuk mengatur syarat pengakhiran perjanjian PKWT (termasuk resign) dalam ketentuan Perjanjian Kerjanya yang disertai dengan sanksi bagi karyawan yang melanggar.</p>
10	<p>Bu saya mau tanya, bagi karyawan yang PKWT, jika terdapat karyawan yang indisipliner, attitude kurang baik, performa kurang baik, apakah bisa dilakukan early termination dengan tanpa membayar</p>	<p><i>Early termination</i> dapat dilakukan namun perusahaan tetap wajib membayar kompensasi sebagaimana di atur dalam Pasal 17 PP No. 35/2021 (mohon lihat juga penjelasan No. 2 di atas).</p>

	<p>kompensasi apapun dengan catatan karyawan tersebut menandatangani surat pernyataan ?</p>	
11	<p>1. Mohon pencerahan: PKWT (1 april 2020 - 31 Maret 2021) menjadi PKWTT, PKWTT 1 April 2021. dengan join date tsb apakah seharusnya karyawan mendapat THR atau tidak sehubungan dengan masa kerja 0 kembali.</p> <p>2. Mohon simulasi perhitungan kompensasi jika gaji 5jt kontrak sbb:</p> <p>a. kontrak I: 1 Nov 2020 - 30 April 2021</p> <p>b. Kontrak II: 1 Mei 2021 - 31 Okt 2021</p> <p>c. Karyawan mengndurkan diri per 30 Juni 2021</p> <p>terima kasih</p>	<p>1) THR keagamaan wajib dibayarkan sekali dalam setahun oleh Perusahaan kepada pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 1 bulan (secara terus menerus) atau lebih.</p> <p>2) a. karyawan PKWT, kerja dari tanggal 1 Nov 2020 - 30 April 2021, maka dasar perhitungan Pasal 15 jo Pasal 16 Ayat (1) huruf b PP No. 35/2021, yaitu: $6/12 \times 5 \text{ juta} = \text{Rp. } 2.5 \text{ Jt}$,</p> <p>b. karyawan PKWT, kerja dari tanggal 1 Mei 2021 - 31 Okt 2021, maka dasar perhitungan Pasal 15 jo Pasal 16 ayat (1) huruf b PP No. 35/2021, yaitu: $6/12 \times 5 \text{ juta} = \text{Rp. } 2.5 \text{ jt}$</p> <p>c. karyawan dikontrak dari tanggal 1 Mei 2021 - 31 Okt 2021 namun mengundurkan diri pada tanggal 30 Juni 2021, maka dasar perhitungan Pasal 17 Jo Pasal 16 ayat (1) huruf b PP No. 35/2021, yaitu: $2/12 \times 5 \text{ Juta} = 833.333,-$</p>
12	<p>Dalam hal pemberian Kompensasi dengan masa kerja lebih dari 12 bulan, dimana pada saat berakhirnya kontrak pertama perusahaan sudah sudah memberikan kompensasi. kemudian diperpanjang satu tahun kemudian . bagaimana perhitungan kompensasi dengan kasus seperti ini? apakah kompensasi diberikan satu bulan gaji atau proporsional?</p>	<p>Pemberian kompensasi dapat diberikan berdasarkan ketentuan Pasal 15 PP No. 35/2021, yang pada pokoknya mengatur bahwa kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT dan untuk PKWT yang diperpanjang, maka uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.</p>
13	<p>Apakah PKWT bisa di perpanjang secara lisan? Jika bisa, dalam case apa hal tsb bisa di lakukan. Terima kasih</p>	<p>Bisa saja, Pasal 2 ayat (2) PP No. 35/2021, yaitu:</p> <p>"Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan"</p> <p>NAMUN, perlu dipahami bahwa demi untuk kepentingan pembuktian sangat disarankan perjanjian kerja termasuk perpanjangannya dibuat secara tertulis, karena :</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 1. untuk menghindari konflik kesalahpahaman di kemudian hari; 2. perjanjian secara tertulis sangat diperlukan untuk pencatatan tanggal mulai kerja/perpanjangan (dalam kaitaannya dengan perhitungan kompensasi Pasal 15 s.d 17 PP No. 35/2021); 3. perjanjian secara tertulis memberikan kepastian hukum mengenai ketentuan/batasan hak dan kewajiban para pihak.
14	<p>Selamat siang izin bertanya, untuk perusahaan alihdaya/outsourcing . Apabila ada clientnya yg keberatan perihal membayar uang kompensasi, bagaimana solusinya?</p>	<p>Mohon maaf pertanyaannya kurang jelas, untuk itu kami akan menjawabnya berdasarkan asumsi yakni 'yang dimaksud klien dalam pertanyaan Sdr adalah pihak pemberi kerja'.</p> <p>Perlu dipahami terlebih dahulu bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 18 ayat (3) PP 35/2021 pada pokoknya mengatur bahwa perlindungan terhadap pekerja/buruh, upah serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya/outsourcing. Dengan kata lain, kewajiban pembayaran kompensasi kepada pekerja PKWT tersebut menjadi tanggung jawab dari perusahaan Alihdaya/Outsourcing tersebut.</p>
15	<p>Apabila Pengusaha mengakhiri kontrak 3 bulan sebelum masa kontrak berakhir, maka pengusaha harus bayar kompensasi sebesar 9 bulan Gapok --> pasal 17</p>	<p>Pertanyaan tidak jelas, karena tidak disebutkan total jangka waktu kontrak PKWTnya sehingga kami mengasumsikan total JW PKWT yang dimaksud dalam pertanyaan ini adalah selama 12 Bulan. Maka jawabannya benar menggunakan Pasal 17.</p> <p>Mohon lihat penjelasan kami pada jawaban No. 2 dan 16 di atas. Untuk dasar perhitungan kompensasinya dapat dilihat di Pasal 16 PP No. 35/2021.</p>
16	<p>izin bertanya jika karyawan tersebut sudah berstatus tetap dan kemudian resign apakah tetap mendapatkan kompensasi dari perusahaan?1. untuk karyawan yg menerima hanya upah pokok saja, tidak ada tunjangan lain2, apakah upahnya dapat dipotong bila karyawan terlambat masuk kantor, tidak masuk tanpa keterangan dll?</p>	<p>Tidak, perlu diperhatikan ketentuan mengenai kompensasi yang diatur dalam Pasal 15 PP No. 35/2021 hanya berlaku untuk karyawan PKWT yang diberikan pada setiap akhir masa kerjanya.</p> <p>Catatan: hak kompensasi karyawan telah diberikan sebelum Karyawan tersebut di angkat menjadi karyawan tetap.</p> <p>Sementara untuk Karyawan yang sudah berstatus tetap, perhitungannya (komponennya terdiri dari: Pesangon + Penghargaan + Penggantian hak) yang besarnya disesuaikan dengan alasan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan yang diatur dalam PP No. 35/2021.</p>
17	<p>apakah untuk probation menerima kompensasi jg?</p>	<p>Tidak, hal ini dikarenakan ketentuan mengenai mengenai kompensasi hanya berlaku untuk karyawan PKWT yang</p>

		diberikan pada setiap akhir masa kerjanya (Pasal 15 ayat (1) dan (2) PP No. 35/2021), sementara untuk karyawan dengan status Probation bukan diperuntukan untuk karyawan PKWTT (Pasal 81 angka 14 UU Cipta Kerja dan Pasal 12 PP No. 35/2021).
18	Apakah kompensasi yang berlaku surut tersebut (dihitung sejak UUCK berlaku), harus/wajib ditunaikan oleh Perusahaan? sebagaimana yang di atur oleh PP 35/2021?	Benar, hal tersebut di atur secara tegas dalam Pasal 64 PP No. 35/2021 yang pada pokoknya mengatur bahwa perhitungan kompensasi terhadap karyawan dengan status PKWT berlaku surut dihitung sejak UU Cipta Kerja diundangkan yaitu tanggal 2 November 2021.
19	Kalo karyawan tersebut tiba2 cabut/mangkir/tiba2 ngilang gmn PP no 35/2021 mengaturnya? Kompensasinya gimana? dan apa yang harus dilakukan perusahaan?	<p>Pertanyaan tidak jelas, apakah karyawan yang dimaksud disini adalah karyawan dengan status PKWT atau PKWTT (hal ini akan memberikan dampak yang berbeda pada jenis kompensasi yang akan diterima karyawannya).</p> <p>Dalam hal karyawan yang dimaksud adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PKWT--> mohon lihat jawaban No. 2 di atas. - PKWTT--> maka Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap karyawan dengan alasan mangkir, yakni PHK terhadap karyawan yang tidak hadir selama 5 hari kerja berturut-turut, dengan terlebih dahulu mengirimkan surat panggilan secara sah kepada yang bersangkutan sebanyak 2 kali secara berturut-turut, dan karyawan berhak atas (i) uang penggantian hak dan (ii) uang pisah (Pasal 51 PP No. 35/2021).
20	<p>Izin, saya ingin bertanya terkait :</p> <p>1. Alih daya / Outsourcing berdasarkan ketentuan PP 35 posisi apa saja yang bisa di peruntukan atau di kategorikan dapat di alih dayakan?</p> <p>2. PKWT apakah bisa dilakukan perpanjangan setiap 1 tahun sampai dengan tahun kelima? jika karyaran PKWT dilakukan perpanjangan PKWT apakah perusahaan wajib</p>	<p>1. Alih daya/Outsourcing PP No. 35/2021 tidak mengatur secara detail (Silent) mengenai posisi apa saja yang bisa diperuntukan atau dikategorikan dapat dialih dayakan. Dengan kata lain, dapat dikatakan tidak ada batasan mengenai hal ini.</p> <p>2. PKWT</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Bisa, PKWT dapat diperpanjang dengan jangka waktu yang dibutuhkan dan disepakati oleh para pihak dengan catatan total Jangka Waktu PKWT tersebut adalah 5 tahun (Pasal 8 PP No. 35/2021). b. Perusahaan wajib membayar kompensasi kepada karyawan yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT pada setiap saat berakhirnya PKWT. Dalam hal dilakukan perpanjangan Jangka waktu maka kompensasi diberikan sebelum

	memberikan kompensasi kepada karyawan tersebut? dan bagaimana jika karyawan PKWT tersebut mengundurkan diri apakah perusahaan jg wajib memberikan kompensasi?	perpanjangan tersebut di lakukan (Pasal 15 PP No. 35/2021). c. Mohon lihat jawaban No. 2 di atas.
21	Bagaimana dengan kompensasi apabila dikontrak 4 bulan kemudian diperpanjang kembali 1 bulan sesudahnya, apakah harus membayarkan pro rate pada akhir bulan ke 4 dan pro rate 1 bulan terakhir di akhir masa bulan ke 5nya? atau kompensasi dibayarkan pro rate pada akhir bulan ke 5?	Perusahaan wajib membayarkan kompensasi kepada karyawan PKWT pada setiap saat berakhirnya PKWT, Sesuai ketentuan yang di atur Pasal 15 ayat ayat (2) dan (4) PP No. 35/2021.
22	bagaimana jika perusahaan menerapkan skema PKWT yg melanggar uu tapi disetujui oleh karyawan dengan menandatangani PKWT	PKWT tersebut menjadi batal demi hukum berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.
23	kalau dengan uuck baru masa kontrak selama 5 misalkan kontrak peeta 1 th kontrak ke 2 1 THN apakah pkwtnya dibuatkan addendum atau tidak	Iya benar, perpanjangan jangka waktu dimungkinkan untuk dapat dilakukan dengan cara pembuatan addendum, yakni mengubah jangka waktu perjanjian dan hal-hal lainnya (apabila perlu).
24	Dasar hukum apa yang dipakai untuk penghitungan masa kerja dari PKWT dan PKWTT, dihitung mulai dari PKWTT, apakah ada tertullis di pasal PP No.35/2021?	Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan Karyawan yang didalamnya mencantumkan mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian (Pasal 50 dan Pasal 54 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan).
25	kalau PKWT diperpanjang dan masanya 1 tahun, karyawan kan dapat cuti, apakah dapat hak cutinya tetap juga?	Karyawan mendapatkan hak cuti, hal ini dikarenakan sesuai ketentuan Pasal 81 Angka 23 UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tentang perubahan Pasal 79 yang pada pokoknya mengatur bahwa cuti wajib diberikan kepada pekerja yaitu paling sedikit 12 hari setelah

		pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.
26	Bagaimana dengan perhitungan THR bagi karyawan yang telah dibayarkan kompensasinya, apakah THR dihitung proporsional atau tetap dihitung full apabila sudah memiliki masa kerja 1 tahun atau lebih	<p>Pemberian kompensasi dan THR merupakan dua hal yang berbeda, yakni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi merupakan kewajiban Perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 15 PP No. 35/2021; sedangkan - THR merupakan kewajiban perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 9 PP No. 36/2021 yang di atur lebih lanjut melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/6/HK.04 /IV/2021, pada pokoknya mengatur bahwa THR diberikan kepada : <ul style="list-style-type: none"> (i) karyawan yang telah bekerja selama 12 bulan secara berurutan turut sebesar 1 bulan gaji; ATAU (ii) kepada karyawan yang telah mempunyai masa kerja selama 1 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan, maka perhitungan THR nya diberikan secara proporsional.
27	apakah ada ketentuan terkait perhitungan masa kerja jika ada pegawai yg PKWT yang di angkat menjadi PKWTT dan sudah diberikan kompensasi? karena masa kerjanya berpengaruh ke dalam hitungan pesangon	Status PKWTT terhitung sejak tanggal surat pengangkatan karyawan dari PKWT menjadi PKWTT.
28	Selamat siang bu, saya mau bertanya apabila kontrak PKWT dibuat per tahun dan sudah mencapai tahun ke 5 dan setiap habis kontrak selalu dibayarkan uang kompensasinya, kemudian PKWT setelah tahun ke 5 diperpanjang kembali tanpa ada jeda 30 hari apakah karyawan mendapat hak pesangon atau uang kompensasi masa kerja terakhir?	Perlu dipahami bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 6 dan Pasal 8 PP No. 35/2021 PKWT dibuat untuk jangka waktu paling lama 5 tahun. Dalam PP No. 35/2021 TIDAK lagi mengenal pembaharuan perjanjian seperti yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 UU No. 13/2003 (Pasal 59 ini telah diubah isinya oleh UU Cipta Kerja).



29	yang berhak mendapatkan uang pesangon karyawan dengan status apa? dan bagaimana perhitungannya? terima kasih	Karyawan yang berhak mendapatkan kompensasi (berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak) adalah karyawan dengan status PKWTT yang diakhiri hubungan kerjanya berdasarkan ketentuan yang diatur dalam PP No. 35/2021 dengan dasar perhitungan diatur di Pasal 40 PP No. 35/2021.
30	Apakah pembayaran kompensasi setelah masa kontrak kerja usai (PKWT) berdasarkan THP atau hanya GAPOK?	Hal ini tergantung dari komponen Upah yang diberikan perusahaan kepada Karyawannya. Berdasarkan Pasal 16 ayat (2), (3) dan (4) PP No. 35/2021 Komponen pembayaran uang kompensasi berdasarkan terdiri dari: <ul style="list-style-type: none">- Upah Pokok dan tunjangan tetap: ATAU- dalam hal Upah di perusahaan tidak menggunakan komponen Upah dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungan pembayaran kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan; ATAU- dalam hal Upah di perusahaan terdiri dari atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu Upah pokok.
31	untuk PKWTT untuk karyawan mengundurkan diri minimal 1bulan sebelum, apakah untuk PKWT boleh diberlakukan aturan bahwa mereka harus mengajukan surat permohonan pengunduran diri dalam jangka waktu juga? Terimakasih	Tentu saja boleh, hal tersebut dapat di atur dalam Perjanjian Kerja antara perusahaan dan karyawannya.
32	Untuk karyawan daily yang kemudian menjadi karyawan kontrak, perhitungan kompensasi di akhir kontrak dihitung sejak ybs menjadi karyawan kontrak atau sejak masih menjadi karyawan daily? Jika sejak masih sebagai karyawan daily dasar perhitungannya bagaimana?	Perlu dipahami terlebih dahulu kompensasi yang diberikan untuk karyawan PKWT adalah untuk mereka yang telah bekerja minimal selama 1 bulan, jadi untuk pertanyaan Sdr kami mengasumsikan karyawan tersebut telah bekerja daily selama 1 bulan atau lebih di perusahaan. Dalam hal demikian, kompensasi diberikan sebelum karyawan tersebut di angkat menjadi karyawan kontrak (bulanan/tahunan), sesuai ketentuan pasal 15 ayat (4) PP No. 35/2021.
33	Untuk masa internal 1 bulan, setelah masa pkwt	Skema masa tenggang untuk pembaharuan perjanjian kerja yang di atur dalam Pasal 59 Ayat (6) UU No. 13/2003

<p>2-1, apakah karyawan benar-benar harus tidak dipekerjakan dulu oleh perusahaan selama 1 bulan, agar bisa diperpanjang lagi 2 tahun? Atau ada solusi lain untuk masa itu bila kedua belah pihak (perusahaan & karyawan) sama2 membutuhkan (perusahaan butuh pekerja dan karyawan butuh gaji)</p>	<p>sudah TIDAK BERLAKU lagi.</p> <p>Berdasarkan ketentuan yang di atur dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 35/2021 PKWT dibuat untuk jangka waktu maksimal 5 tahun. dengan kata lain para pihak dapat membuat dan memperpanjang jangka waktu perjanjian sesuai kesepakatan dan kebutuhannya dengan maksimum total keseluruhan Jangka Waktu adalah 5 thn.</p>
--	--

Konten ini disiapkan oleh Dwinanto Strategic Legal Consultant (DSLCL) untuk tujuan diskusi semata dan bukan ditujukan sebagai nasihat atau opini hukum. Untuk kebutuhan anda, silakan hubungi tim kami melalui kontak di bawah ini.



Direct Business Contact:

Enrico Gobel

Business & Marketing Manager

Phone & WhatsApp: +62815 947 2342

Email: enrico.gobel@dslc.law

Jakarta Head Office

Sona Topas Tower, 10th Floor, No. 1002,

Jl. Jenderal Sudirman, South Jakarta

Phone: +6221 50300810

Surabaya Office

Puncak Kertajaya A1603

Kertajaya Indah Regency, Keputih,

Kec. Sukolilo, Surabaya

Email: info@dslc.law

LinkedIn: DSLC - Dwinanto Strategic Legal Consultant

www.dslc.law