

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP- 78/MEN/2001
TENTANG**

**PERUBAHAN ATAS BEBERAPA PASAL KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA NOMOR KEP-150/MEN/2000 TENTANG PENYELESAIAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN UANG PESANGON,
UANG PENGHARGAAN MASA KERJA, DAN GANTI KERUGIAN DI PERUSAHAAN**

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa dalam pelaksanaannya beberapa pasal dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan memerlukan penyempurnaan sehingga beberapa pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 perlu diubah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227);
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686);
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 234/M Tahun 2000;
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan;

Memperhatikan : Hasil Sidang Kabinet Paripurna tanggal 25 Januari 2001

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG PERUBAHAN ATAS SEBERAPA PASAL KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA NOMOR KEP-150/MEN/2000 TENTANG PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA, DAN GANTI KERUGIAN Di PERUSAHAAN.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan, diubah menjadi sebagai berikut :

1. Penulisan dan penyebutan Istilah "pakerja" diubah menjadi "pekerja/buruh", istilah "serikat pekerja" diubah menjadi "serikat pekerja/serikat buruh", istilah "terdaftar" diubah menjadi "tercatat", istilah "Menteri Tenaga Kerja" diubah menjadi "Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi", Istilah "Departemen Tenaga Kerja" diubah menjadi "instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan", istilah "Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja" diubah menjadi "Kantor Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi", istilah "Kantor Departemen Tenaga Kerja" diubah menjadi "Kantor Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota", dan istilah "keepakatan kerja bersama" diubah menjadi "perjanjian kerja bersama".
2. Ketentuan Pasal 1 setelah disempurnakan selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan

1. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak; atau
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, kecuali Usaha-usaha sosial yang pembiayaannya tergantung subsidi pihak lain dan lembaga-lembaga sosial milik lembaga diplomatik.
2. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri; atau
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ; atau
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
3. Pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.
5. Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran (massal) adalah pemutusan hubungan kerja terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh atau lebih pada satu permohonan dalam satu buian atau terjadi rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu Itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.
6. Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.

7. Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja/buruh yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
 8. Ganti kerugian adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.
 9. Tunjangan tetap adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja/buruh secara tetap jumlahnya dan teratur pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi kerja tertentu.
 10. Pegawai Perantara adalah Pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf a Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
 11. Panitia Daerah adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf f Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
 12. Panitia Pusat adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf g Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
 13. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
3. *Ketentuan Pasal 15 diubah dan ditambah satu ayat yang menjadi ayat (3) baru, sehingga Pasal 15 selengkapnya berbunyi sebagai berikut :*

"Pasal 15

- (1) Dalam hal pekerja/buruh mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara tertulis tetapi pekerja/buruh tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka pekerja/buruh dianggap mengundurkan diri secara tidak baik dan pengusaha dapat melakukan proses pemutusan hubungan kerja.
 - (2) Dalam hal pekerja/buruh, tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena melakukan mogok kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka pekerja/buruh tidak dapat dinyatakan sebagai mangkir.
 - (3) Dalam hal pekerja/buruh tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena melakukan mogok kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka pekerja/buruh dinyatakan sebagai mangkir".
4. *Ketentuan Pasal 16 diubah, sehingga Pasal 16 selengkapnya berbunyi sebagai berikut :*

"Pasal 16

- (1) Sebelum izin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja/buruh dengan ketentuan skorsing telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- (2) Dalam hal pengusaha melakukan skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pengusaha wajib membayar upah selama skorsing paling sedikit sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah yang diterima pekerja/buruh.
- (3) Skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dengan alasan yang jelas, dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan harus diberikan kesempatan membela diri.
- (4) Pemberian upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan.
- (5) Setelah masa skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir, maka pengusaha tidak berkewajiban membayar upah, kecuali ditetapkan lain oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat".

5. *Diantara Pasal 17 dan Pasal 18 disisipkan satu Pasal baru yang menjadi Pasal 17 A, yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :*

"Pasal 17A

- (1) Dalam hal pengusaha mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) tetapi tidak melakukan skorsing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1), maka selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, pekerja/buruh harus tetap melakukan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh selama proses 100% (seratus perseratus).
- (2) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja tetapi pengusaha tidak mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dan pemutusan hubungan kerja tersebut menjadi perselisihan, maka sebelum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, upah pekerja/buruh selanjuta proses dibayar 100% (seratus perseratus)".

6. *Ketentuan Pasal 18 disempurnakan menjadi 5 (lima) ayat sehingga Pasal 18 selengkapnya berbunyi sebagai berikut :*

"Pasal 18

- (1) Ijin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
 - a. penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha; atau
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan negara; atau
 - c. mabok, minum-minuman keras yang memabokkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan di tempat kerja, dan di tempat-tempat yang ditetapkan perusahaan; atau
 - d. melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja; atau

- e. menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan; atau
 - f. menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja; atau
 - g. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku; atau
 - h. dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik pengusaha; atau
 - i. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya; atau
 - j. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; dan
 - k. hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (2) Pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja pekerja/buruh dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus menyertakan bukti yang ada dalam permohonan ijin pemutusan hubungan kerja.
 - (3) Terhadap kesalahan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan tindakan skorsing sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat dengan ketentuan skorsing tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
 - (4) Pekerja/buruh yang diputus hubungannya karena melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berhak atas uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 tetapi berhak atas ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 B.
 - (5) Pekerja/buruh yang melakukan kesalahan di luar kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diputus hubungannya dengan mendapat uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24".

7. *Ketentuan Pasal 26 diubah dan ditambah menjadi 4 (empat) ayat, sehingga Pasal 26 selengkapnya berbunyi sebagai berikut :*

"Pasal 26

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri, maka pekerja/buruh berhak atas ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 B.
- (2) Pengunduran diri secara baik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :

- a. pekerja/buruh mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis dengan disertai alasannya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - c. pekerja/buruh tidak terikat dalam ikatan dinas.
- (3) Pengusaha harus memberikan jawaban atas permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a paling lambat dalam waktu 14 (empat belas) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Dalam hal pengusaha tidak memberi jawaban dalam batas waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pengusaha dianggap telah menyetujui pengunduran diri secara baik tersebut".

8. *Diantara Pasal 26 dan Pasal 27 disisipkan dua Pasal baru yang menjadi Pasal 26 A dan Pasal 26 B, yang berbunyi sebagai berikut :*

"Pasal 26 A

- (1) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dapat membatasi jumlah pekerja/buruh yang dapat mengundurkan diri secara baik dalam periode tertentu pada unit kerja yang sama di perusahaan.
- (2) Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, pembatasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan pengusaha bersama dengan wakil pekerja/buruh."

"Pasal 26 B

Ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (4) dan Pasal 26 ayat (1) meliputi:

- a. ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja/buruh belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja/buruh dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang;
- c. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- d. penggantian perumahan dan pengobatan serta perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari upah :
 - 1) 1(satu) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun;
 - 2) 2 (dua) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun;
 - 3) 3 (tiga) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun;
 - 4) 6 (enam) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun;

- 5) 7 (tujuh) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun;
 - 6) 8 (delapan) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun;
 - 7) 10 (sepuluh) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun;
 - 8) 11 (sebelas) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun;
 - 9) 12 (dua belas) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun;
 - 10) 13 (tiga belas) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun;
 - 11) 14 (empat belas) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun;
 - 12) 15 (lima belas) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun;
 - 13) 17 (tujuh belas) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih;
- e. hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat".

9. *Ketentuan Pasal 27 diubah redaksinya, sehingga Pasal 27 selengkapnya berbunyi sebagai berikut:*

"Pasal 27

- (1) Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja/buruh tetapi pekerja/buruh dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon paling sedikit sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus disertai dengan bukti laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling singkat 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa (force majeure), maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.
- (3) Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup bukan karena alasan sebagaimana dimaksud dalam, ayat (2) atau karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain".

10. *Ketentuan Pasal 28 diubah, sehingga Pasal 28 selengkapnya berbunyi sebagai berikut :*

"Pasal 28

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau perubahan kepemilikan perusahaan atau perusahaan pindah lokasi dengan nilai syarat kerja yang baru minimal sama dengan nilai syarat kerja yang lama dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24.
- (2) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan atau perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya dengan alasan apapun, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.
- (3) Kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dibebankan kepada pengusaha baru, kecuali diperjanjikan lain antara pengusaha lama dengan pengusaha baru".

11. *Ketentuan Pasal 31 diubah dan ditambah satu ayat yang menjadi ayat (2) baru, sehingga Pasal 31 selengkapnya berbunyi sebagai berikut :*

"Pasal 31

- (1) Dalam hal pekerja/buruh putus hubungannya karena usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf c, dan pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf d, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil dari jumlah uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22 dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24 huruf d, maka selisihnya dibayar pengusaha.
- (3) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang putus hubungannya karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain".

12. *Ketentuan Pasal 32 diubah, sehingga Pasal 32 selengkapnya berbunyi sebagai berikut:*

"Pasal 32

Dalam hal pekerja/buruh putus hubungan kerjanya karena meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf e, maka pengusaha wajib membayar santunan kepada ahli waris pekerja/buruh yang sah, uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24".

13. *Diantara Pasal 32 dan Pasal 33 disisipkan satu Pasal baru yang menjadi Pasal 32 A , yang berbunyi sebagai berikut :*

"Pasal 32 A

- (1) Dalam hal pekerja/buruh yang putus hubungan kerjanya, tetapi belum mencapai usia pensiun namun pekerja/buruh tersebut telah diikutkan dalam program pensiun dan telah berhak menerima jaminan atau manfaat pensiun, maka pekerja/buruh tidak berhak atas uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (5), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27, Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 32.
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil dari jumlah uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 23, maka selisihnya dibayar pengusaha.
- (3) Bagi pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), perhitungan ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 24 huruf d hanya dikaitkan dengan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22".

14. *Diantara Pasal 34 dan Pasal 35 disisipkan satu Pasal baru yang menjadi Pasal 34 A, yang berbunyi sebagai berikut :*

"Pasal 34 A

- (1) Setiap putusan Panitia Daerah yang telah mendasarkan putusannya kepada ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 kemudian dimintakan banding setelah dikeluarkannya Keputusan Menteri ini, maka Panitia Pusat dalam menyelesaikan perkara banding tersebut tetap mendasarkan putusannya kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000. ,
- (2) Setiap putusan Panitia Pusat yang telah mendasarkan putusannya kepada ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 kemudian oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi diadakan peninjauan kembali atau penundaan pelaksanaan putusan, maka dalam mengatur akibat dari pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan tersebut Menteri

tetap mendasarkan keputusannya kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000".

15. Diantara Pasal 35 dan Pasal 36 disisipkan satu Pasal baru yang menjadi Pasal 35 A, yang berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 35 A

Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang menetapkan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000, maka sejak berlakunya Keputusan Menteri ini harus dengan sendirinya penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian didasarkan kepada Keputusan Menteri ini".

Pasal II

Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta pada tanggal 4 Mei 2001
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

ALHILAL HAMDHI