

Perbedaan UU Ketenagakerjaan dengan RUU Omnibus Law Cipta Kerja

Rancangan Undang-Undang (RUU) Omnibus Law Cipta Kerja telah diserahkan oleh pemerintah kepada DPR. RUU Cipta Kerja yang ditujukan untuk menarik investasi dan memperkuat perekonomian nasional ini mendapat banyak kritik dari berbagai pihak, dimana terdapat beberapa perbedaan dengan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apa saja perbedaan aturan yang ada di Undang-Undang Ketenagakerjaan dan RUU Cipta Kerja?

No	Topik	Undang-Undang Ketenagakerjaan	RUU Omnibus Law (Cipta Kerja)
1	WAKTU ISTIRAHAT DAN CUTI		
	Istirahat Mingguan	Pasal 79 ayat 2 huruf b UU No.13/2003 (UUK) menyebutkan: 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;	Draft RUU Cipta Kerja, aturan 5 hari kerja itu dihapus. Sehingga berbunyi: Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
	Istirahat Panjang	Pasal 79 Ayat 2.d UUK menyatakan: 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.	Draft RUU Cipta Kerja ini menyerahkan regulasi terkait hak cuti panjang kepada perusahaan. RUU Cipta Kerja tidak mencantumkan hak cuti panjang selama 2 bulan bagi pekerja/buruh yang sudah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus dan menyerahkan aturan itu kepada perusahaan atau perjanjian kerja sama yang disepakati
	Cuti Haid	Pasal 81 UUK mengatur pekerja/buruh perempuan bisa memperoleh libur pada saat haid hari pertama dan kedua pada saat haid	Draft RUU Cipta Kerja tidak mencantumkan hak cuti haid bagi perempuan. RUU Cipta Kerja tidak menuliskan hak cuti haid di hari pertama dan kedua

			masa menstruasi yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan
	Cuti hamil-melahirkan	Pasal 82 UUK mengatur mekanisme cuti hamil-melahirkan bagi pekerja perempuan. Di dalamnya juga termasuk cuti untuk istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran	Draft RUU Cipta Kerja tidak mencantumkan pembahasan, perubahan atau status penghapusan dalam pasal tersebut
	Hak untuk Menyusui	Pasal 83 UUK mengatur bahwa pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.	Draft RUU Cipta Kerja tidak mencantumkan pembahasan, perubahan atau status penghapusan dalam pasal tersebut
	Cuti Menjalankan Ibadah Keagamaan	Pasal 80 UUK menyatakan: Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.	Draft RUU Cipta Kerja tidak mencantumkan pembahasan, perubahan atau status penghapusan dalam pasal tersebut
2	UPAH		
	Upah satuan hasil dan waktu	Tidak diatur dalam UUK sebelumnya	Adanya upah satuan hasil dan waktu. Upah satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan satu waktu seperti harian, mingguan atau bulanan. Sementara upah satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan hasil dari pekerjaan yang telah disepakati.
	Upah Minimum Sektoral dan Upah Minimum Kabupaten/Kota	Upah minimum ditetapkan di tingkat Provinsi, Kabupaten/Kotamadya, dan Sektoral. Berdasarkan Pasal 89 UUK, setiap wilayah diberikan hak untuk menetapkan kebijakan Upah minimum mereka sendiri baik di tingkat provinsi dan tingkat Kabupaten/Kotamadya.	Meniadakan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMK), upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK), sehingga penentuan upah hanya berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP)
	Bonus	Tidak diatur dalam UUK sebelumnya	Memberikan bonus, atau penghargaan lainnya bagi pekerja sesuai dengan masa kerjanya. Bonus

			tertinggi senilai lima kali upah bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 tahun atau lebih.
	Perbedaan Rumus menghitung upah minimum	<p>Rumus yang dipakai adalah $UM_t + \{UM_t, x (INFLASIt + \% \Delta PDBt)\}$</p> <p>Keterangan : UM_n : Upah minimum yang ditetapkan UM_t : Upah minimum tahun berjalan Inflasi_t : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan Δ PDB_t : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) yang dihitung dari pertumbuhan PDB yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan</p>	<p>Rumus yang dipakai adalah $UM_{t+1} = UM_t + (UM_t \times \%PE_t)$</p> <p>Keterangan : UM_t : Upah minimum tahun berjalan PE_t : Pertumbuhan ekonomi tahunan Tidak ada inflasi, tapi menjadi pertumbuhan ekonomi daerah</p>
3	PESANGON		
	Uang Penggantian Hak	Diatur dalam pasal 156 (4) UUK	Tidak adanya uang penggantian hak
	Uang Penghargaan Masa Kerja	Diatur dalam pasal 156 (3) UUK	Uang penghargaan masa kerja 24 tahun dihapus. RUU Cipta Kerja menghapus poin H dalam pasal 156 ayat 3 terkait uang penghargaan bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 24 tahun atau lebih dimana seharusnya pekerja/buruh menerima uang penghargaan sebanyak 10 bulan upah.
	Uang pesangon	Pasal 161 UUK menyebutkan : (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.	<ul style="list-style-type: none"> • Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena surat peringatan. Padahal dalam UU Ketenagakerjaan pasal 161 menyebutkan pekerja/buruh yang di PHK karena mendapat surat peringatan memiliki hak mendapatkan pesangon. • Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena pelepasan, pergantian status kepemilikan perusahaan. Pekerja/buruh yang di PHK karena pergantian status kepemilikan

		<p>Pasal 163 (1) UUK menyebutkan : 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>Pasal 164 dan 165 UUK mengatur mengenai pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan merugi dan pailit berhak mendapat pesangon.</p> <p>Pasal 166 UUK mengatur hak keluarga buruh atau pekerja. Bila buruh atau pekerja meninggal dunia, pengusaha harus memberikan uang kepada ahli waris.</p> <p>Pasal 167 UUK mengatur mengenai pesangon untuk pekerja/buruh yang di PHK karena memasuki usia pensiun.</p>	<p>perusahaan tidak akan diberi pesangon lagi oleh perusahaan awal, sebab hal ini sudah dihapus dalam RUU Cipta Kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan merugi 2 tahun dan pailit. Pemerintah telah menghapus UU Ketenagakerjaan pasal 164 dan 165 di dalam RUU Cipta Kerja. Jadi nantinya pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan mengalami kerugian dan pailit tidak mendapatkan pesangon. • Menghapuskan uang santunan berupa pesangon bagi ahli waris atau keluarga apabila pekerja/buruh meninggal. Draft RUU Cipta Kerja juga telah menghapus pemberian uang santunan berupa pesangon, hak uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi ahli waris yang ditinggalkan. • Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena akan memasuki usia pensiun. Pemerintah telah menghapus pasal 167 UUK yang isinya mengatur pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena memasuki usia pensiun.
4	JAMINAN SOSIAL		
	Jaminan Pensiun	<p>Pasal 167 ayat (5) UUK menyatakan: 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</p>	<p>Menghapus sanksi pidana bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program jaminan pensiun.</p> <p>Dengan menghapus pasal 184 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan "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</p>

		uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).	dan atau denda paling sedikit Rp100.000.000.00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000.00 (lima ratus juta rupiah)"
	Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Tidak diatur dalam UUK sebelumnya	Menambahkan program jaminan sosial baru yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan prinsip asuransi social
5	PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)		
	Alasan perusahaan boleh melakukan PHK	Melihat pada UU Ketenagakerjaan, ada 9 alasan perusahaan boleh melakukan PHK seperti: <ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan bangkrut • Perusahaan tutup karena merugi • Perubahan status perusahaan • pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja • pekerja/buruh melakukan kesalahan berat • pekerja/buruh memasuki usia pensiun • pekerja/buruh mengundurkan diri • pekerja/buruh meninggal dunia • pekerja/buruh mangkir 	RUU Cipta Kerja menambah 5 poin lagi alasan perusahaan boleh melakukan PHK, diantaranya meliputi: <ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan melakukan efisiensi • Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan • Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang • Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh • Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan
6	Status Kerja	Pasal 59 UUK mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pekerja itu maksimal dilakukan selama 2 tahun, lalu boleh diperpanjang kembali dalam waktu 1 tahun.	Menghapus pasal 59 UUK yang mengatur tentang syarat pekerja waktu tertentu atau pekerja kontrak. Dengan penghapusan pasal ini, maka tidak ada batasan aturan seseorang pekerja bisa dikontrak, akibatnya bisa saja pekerja tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup.
7	Jam Kerja	Waktu kerja lembur paling banyak hanya 3 jam per hari dan 14 jam per minggu.	Draft RUU Cipta Kerja berencana memperpanjang waktu kerja lembur menjadi maksimal 4 jam per hari dan 18 jam per minggu.

8	Outsourcing	Aturan UU penggunaan outsourcing dibatasi dan hanya untuk tenaga kerja di luar usaha pokok.	RUU Cipta Kerja akan membuka kemungkinan bagi lembaga outsourcing untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas, termasuk pekerja lepas dan pekerja penuh waktu. Hal ini akan membuat penggunaan tenaga alih daya semakin bebas.
9	Tenaga Kerja Asing	Pasal 42 ayat 1 UUK menyatakan: Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.	Dalam RUU Cipta Kerja, izin tertulis TKA diganti dengan pengesahan rencana penggunaan TKA
		Pasal 43 ayat 1 Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.	Pasal 43 mengenai rencana penggunaan TKA dari pemberi kerja sebagai syarat mendapat izin kerja dimana dalam RUU Cipta kerja, informasi terkait periode penugasan ekspatriat, penunjukan tenaga kerja menjadi warga negara Indonesia sebagai mitra kerja ekspatriat dalam rencana penugasan ekspatriat dihapuskan
		Pasal 44 ayat 1; Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.	Pasal 44 mengenai kewajiban menaati ketentuan mengenai jabatan dan kompetensi TKA dihapus.

Sumber:

Rancangan Undang-Undang (RUU) Cipta Kerja

Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Ekrut Media.com

Katadata.co.id

Kompas.com

Sedane Majalah Perburuhan