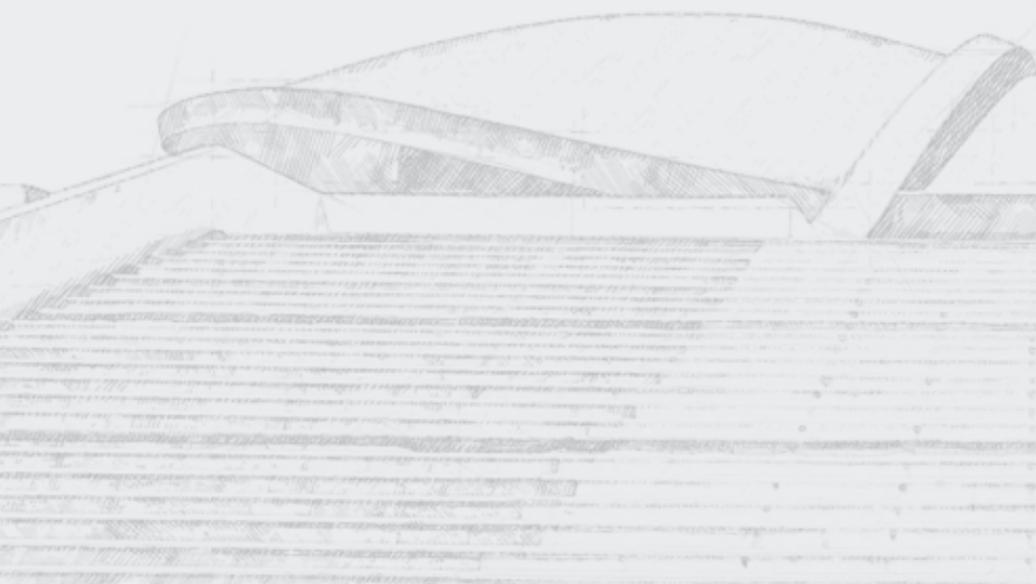




MELURUSKAN HOAX RUU CIPTA KERJA



DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
2020





MELURUSKAN 12 HOAX

OMNIBUS LAW RUU CIPTA KERJA

Di masyarakat, beredar **12 alasan buruh menolak Omnibus Law RUU Cipta Kerja**. Dua belas poin tersebut ternyata tidak benar. Berikut ini kita kupas satu persatu beserta pasal dan fakta yang sebenarnya agar semua jelas!

1 Benarkah Uang pesangon akan dihilangkan?

Faktanya :

Uang pesangon tetap ada

BAB IV: KETENAGAKERJAAN - Pasal 89
Tentang perubahan terhadap Pasal 156
Ayat 1 UU 13 Tahun 2003:

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.



@DPR_RI



DPR RI



2 Benarkah UMP, UMK, UMSP dihapus?

Faktanya :

Upah Minimum Regional (UMR) tetap ada

BAB IV: KETENAGAKERJAAN - Pasal 89

Tentang perubahan terhadap Pasal 88C UU 13 Tahun 2003:

(Ayat 1) Gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman.

(Ayat 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upah minimum provinsi.

Benarkah Upah buruh dihitung per jam?

3

Faktanya :

Tidak ada perubahan dengan sistem yang sekarang. Upah bisa dihitung berdasarkan waktu atau berdasarkan hasil.

BAB IV: KETENAGAKERJAAN - Pasal 89

Tentang perubahan terhadap Pasal 88B UU13 Tahun 2003:

Upah ditetapkan berdasarkan:

- satuan waktu; dan/atau
- satuan hasil.



@DPR_RI



DPR RI

**4**

Benarkah Semua hak cuti (cuti sakit, cuti kawinan, cuti khitanan, cuti baptis, cuti kematian, cuti melahirkan) hilang dan tidak ada kompensasi?

Faktanya :

Hak cuti tetap ada.

BAB IV: KETENAGAKERJAAN - - Pasal 89 Tentang perubahan terhadap Pasal 79 UU 13 Tahun 2003:

(Ayat 1) Pengusaha wajib memberi:

a. waktu istirahat; dan

b. cuti.

(Ayat 3) Cuti 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.

(Ayat 5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat di atas, perusahaan dapat memberikan cuti panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Benarkah Outsourcing diganti dengan kontrak seumur hidup?

5

Faktanya :

Outsourcing ke perusahaan alih daya tetap dimungkinkan. Pekerja menjadi karyawan dari perusahaan alih daya.

BAB IV: KETENAGAKERJAAN - - Pasal 89 Tentang perubahan terhadap Pasal 66 Ayat 1 UU 13 Tahun 2003:

Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.



@DPR_RI



DPR RI



6 Benarkah tidak akan ada status karyawan tetap?

Faktanya :

Status karyawan tetap masih ada

BAB IV: KETENAGAKERJAAN - Pasal 89 Tentang perubahan terhadap Pasal 56 UU 13 Tahun 2003:

(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Apakah Perusahaan bisa memPHK kapanpun secara sepihak?

7

Faktanya :

Perusahaan tidak bisa mem-PHK secara sepihak.

BAB IV: KETENAGAKERJAAN - Pasal 90 Tentang perubahan terhadap Pasal 151 UU 13 Tahun 2003:

(Ayat 1) Pemutusan hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

(Ayat 2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, penyelesaian pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



@DPR_RI



DPR RI



8

Benarkah Jaminan sosial dan kesejahteraan lainnya hilang?

Faktanya :

Jaminan sosial tetap ada.

BAB IV: KETENAGAKERJAAN - Pasal 89 Tentang perubahan terhadap Pasal 18 UU 40 Tahun 2004:

Jenis program jaminan sosial meliputi:

- a. jaminan kesehatan;
- b. jaminan kecelakaan kerja;
- c. jaminan hari tua;
- d. jaminan pensiun;
- e. jaminan kematian;
- f. jaminan kehilangan pekerjaan.

Benarkah Semua karyawan berstatus tenaga kerja harian?

9

Faktanya :

Status karyawan tetap masih ada.

BAB IV: KETENAGAKERJAAN - Pasal 89 Tentang perubahan terhadap Pasal 56 Ayat 1 UU 13 Tahun 2003:

Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.



@DPR_RI



DPR RI



10 Benarkah Tenaga kerja asing bebas masuk?

Faktanya :

Tenaga kerja asing tidak bebas masuk harus memenuhi syarat dan peraturan.

BAB IV: KETENAGAKERJAAN - Pasal 89 Tentang perubahan terhadap Pasal 42 Ayat 1 UU 13 Tahun 2003:

Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing dari Pemerintah Pusat.

Benarkah Buruh dilarang protes, ancamannya PHK?

11

Faktanya :

Tidak ada larangan.



@DPR_RI



DPR RI



12 Benarkah Libur Hari Raya hanya pada tanggal merah dan tidak ada penambahan cuti?

Faktanya :

Sejak dulu penambahan libur di luar tanggal merah tidak diatur undang-undang tapi kebijakan pemerintah.



@DPR_RI



DPR RI



Butir-Butir Keberatan Pekerja/ Buruh dan Penjelasan RUU Cipta Kerja





Butir Keberatan Pekerja:

1.

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota dihapus

Penjelasan di RUU Cipta Kerja:

1. Upah minimum ditetapkan dengan **memperhatikan kelayakan hidup** pekerja/buruh dengan mempertimbangkan aspek pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi daerah.
2. Upah Minimum Provinsi (UMP) **WAJIB** ditetapkan oleh Gubernur.
3. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) **TETAP ADA**.



@DPR_RI



DPR RI



- 4. Kenaikan Upah Minimum **dihitung** dengan menggunakan **formula perhitungan upah minimum** yang akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.**
- 5. Penyederhanaan struktur Upah Minimum dengan menghapus Upah Minimum Sektoral (UMS). Namun, **setelah RUU Cipta Kerja disahkan**, bagi daerah yang telah menetapkan UMS, maka **UMS yang telah ditetapkan tersebut tetap berlaku** (untuk pekerja yang telah menerima UMS yang telah lebih tinggi dari UM Kabupaten/Kota tidak boleh diturunkan).**
- 6. Bagi usaha mikro dan kecil berlaku upah berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, **sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat.****



@DPR_RI



DPR RI



Butir Keberatan Pekerja:

2.

Pengurangan nilai pesangon dari 32 kali menjadi 25 kali

Penjelasan di RUU Cipta Kerja:

- 1. Pemerintah memastikan bahwa pesangon betul-betul menjadi hak dan dapat diterima oleh pekerja/buruh.**
- 2. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah skema baru terkait dengan jaminan ketenagakerjaan yang tidak mengurangi manfaat dari berbagai jaminan sosial lainnya seperti jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT), dan jaminan pensiun.**
- 3. JKP tidak menambah beban bagi pekerja/buruh. Program JKP selain memberikan manfaat cash benefit, juga memberikan manfaat lainnya yaitu peningkatan skill dan keahlian melalui pelatihan (up grading dan up skilling) serta akses informasi ketenagakerjaan.**



@DPR_RI



DPR RI



4. Selama ini besaran pesangon diatur sebesar **32 kali gaji**, namun **pada pelaksanaannya hanya 7% perusahaan yang patuh memberikan pesangon sesuai ketentuan, sehingga tidak ada kepastian mengenai besaran pesangon yang diterima oleh pekerja.**
5. Jumlah besaran pesangon yang sangat tinggi dibandingkan dengan negara-negara lain menimbulkan **keengganan investor untuk berinvestasi di Indonesia, karena tingginya beban biaya perusahaan.**
6. Dalam RUU Cipta Kerja, **jumlah maksimal pesangon menjadi 25 kali, dengan pembagian 19 kali ditanggung oleh pemberi kerja/pelaku usaha dan 6 kali (cash benefit) diberikan melalui Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang dikelola oleh Pemerintah melalui BPJS Ketenagakerjaan.**
7. **Persyaratan untuk PHK tetap mengikuti ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan.**



@DPR_RI



DPR RI



Butir Keberatan Pekerja:

3.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau kontrak seumur hidup tidak ada batas waktu kontrak.

Penjelasan di RUU Cipta Kerja:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya untuk pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu (tidak tetap).
2. PKWT memberikan perlindungan untuk kelangsungan bekerja dan perlindungan hak pekerja sampai pekerjaan selesai.
3. PKWT berakhir, pekerja berhak mendapatkan uang kompensasi, sesuai dengan masa kerja (diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah).
4. Syarat PKWT tetap mengacu pada UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dengan penyesuaian terhadap perkembangan kebutuhan dunia kerja.



@DPR_RI



DPR RI



Butir Keberatan Pekerja:

4.

Outsourcing pekerja seumur hidup tanpa batas jenis pekerjaan yang boleh dioutsourcing. Padahal sebelumnya, outsourcing dibatasi hanya untuk lima jenis pekerjaan. Buruh menolak outsourcing seumur hidup

Penjelasan di RUU Cipta Kerja:

- 1. RUU Cipta Kerja tetap mengatur hubungan kerja dalam alih daya, namun lingkup pekerjaan yang dapat di alih dayakan tidak dibatasi.**
- 2. Apabila terjadi pengalihan pekerjaan dari perusahaan alih daya, maka masa kerja dari pekerja/buruh tetap dihitung, dan pengalihan perlindungan hak-hak pekerja harus dipersyaratkan dalam perjanjian kerja.**
- 3. Perusahaan alih daya berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.**



@DPR_RI



DPR RI



Butir Keberatan Pekerja:

5. Waktu kerja terlalu eksploitatif

Penjelasan di RUU Cipta Kerja:

1. Waktu kerja tetap mengikuti ketentuan UU 13/2003 yaitu 40 jam seminggu, dimana untuk 5 hari kerja sebanyak 8 jam per hari dan untuk 6 hari kerja sebanyak 7 jam per hari.
2. RUU Cipta Kerja menampung pekerjaan yang sifat dan kondisinya tidak dapat sepenuhnya mengikuti ketentuan tersebut, sehingga perlu diatur waktu yang khusus.
3. Jenis pekerjaan mengikuti tren industri 4.0 dan berbasis industri ekonomi digital yang waktunya sangat fleksibel sesuai dengan kesepakatan.
4. RUU Cipta Kerja memberi ruang optimalisasi waktu kerja dan optimalisasi kapasitas produksi dengan menambah jam lembur, dari 3 jam menjadi 4 jam per hari.
5. Dengan tetap adanya pengaturan waktu untuk 5 atau 6 hari kerja, maka waktu untuk libur/istirahat tetap ada dan disesuaikan.



@DPR_RI



DPR RI



Butir Keberatan Pekerja:

- 6.** Hak cuti hilang, hak upah atas cuti juga hilang

Penjelasan di RUU Cipta Kerja:

1. Pengusaha tetap wajib memberi waktu istirahat dan cuti bagi pekerja/buruh.
2. RUU Cipta Kerja tidak menghilangkan hak cuti haid dan cuti hamil yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Butir Keberatan Pekerja:

- 7.** Outsourcing tidak mendapat jaminan pensiun dan kesehatan karena statusnya seumur hidup tidak menjadi karyawan tetap

Penjelasan di RUU Cipta Kerja:

1. Dengan RUU Cipta Kerja, pekerja PKWT tetap mendapatkan jaminan semacam jaminan pensiun melalui pemberian kompensasi setiap berakhirnya kontrak.



@DPR_RI



DPR RI



2. Sedangkan untuk jaminan lainnya berupa **jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan, jaminan kematian, tetap ada dan sama dengan pekerja tetap.**
3. Demikian juga dalam hal terjadi pengalihan pekerja, maka **perlindungan hak-hak atas pekerja dan buruh tidak boleh kurang**, sepanjang objek pekerjaannya tetap ada (pekerjaan yang ada pada 1 (satu) perusahaan pemberi pekerjaan yang sama).

Butir Keberatan Pekerja:

8. Kemudahan bagi Tenaga Kerja Asing (TKA) masuk ke Indonesia

Penjelasan di RUU Cipta Kerja:

1. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
2. Setiap pemberi kerja **wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).**
3. Pemberi kerja orang perseorangan **dilarang mempekerjakan TKA.**



@DPR_RI



DPR RI

