



**RUU CIPTA KERJA
KETENAGAKERJAAN**

**DR. DEVI RAHAYU
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS
TRUNOJOYO MADURA**

PENGGUNAAN TKA

Pasal 42 mengatur mengenai prasyarat IMTA dan juga izin tertulis penggunaan TKA dihilangkan dan hanya disyaratkan dengan RPTKA saja.

Konsep IMTA dan izin tertulis berbeda dengan RPTKA



PERSOALAN OUTSHORCHING

Penghilangan pasal 64-65 yang mengatur mengenai jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dan tidak.

Terkait outshorching, memperluas penggunaan tenaga kerja yaitu tdk terdapat perbedaan jenis kerja antara core bisnis dan kegiatan penunjang hal ini berpotensi utk semua jenis pekerjaan dpt dialih dayakan. Kemudian tdk terdapat batasan waktu mengenai kontrak kerja.

JAM KERJA DAN PENGHITUNGAN UPAH

Dalam pasal 77 penghitungan upah kerja dihitung berdasarkan lamanya jam kerja.

Hal ini akan merugikan pekerja karena bisa jadi jika dihitung berdasarkan jam kerja jumlahnya bisa jadi akan dibawah UMK yang ditetapkan. Kemudian tdk ada pasal yg melarang pengusaha utk membayar upah dibawah UMK dan lebih rendah dari UU. Serta adanya upah minimum tersendiri untuk kategori industri padat kerja, karena didasarkan pada perjanjian kerja maka bisa jadi upah pekerja akan dibawah UMK.

HAK PEKERJA PEREMPUAN

Penghilangan pasal 93 ayat (2)

Penghapusan beberapa hak bagi pekerja perempuan seperti haid, cuti hamil dan melahirkan.

Dalam ketentuan omnibus law cipta kerja penggunaan hak tersebut dianggap tidak bekerja sehingga tdk berhak mendapatkan upah. Pada hal hak- hak tersebut merupakan hak dasar bagi pekerja perempuan yg harusnya dijamin dalam peraturan.

MEMPERMUDAH PROSES PHK

Penghilangan Beberapa pasal mengenai ketentuan PHK, pasal 152, pasal 154, pasal 155, pasal 158, pasal 159, pasal 161-172

Hal tersebut seperti menghilangkan fungsi serikat pekerja, uang penggantian hak diatur dalam kesepakatan perjanjian kerja/peraturan perusahaan/PKB, proses PHK yg melalui pemberian surat peringatan dihapus, pengunduran diri oleh pekerja tdk diatur mengenai uang penggantian hak dll