APAKAH RUU PELINDUNGAN KERJA LEBIH BURUK DARI UU CIPTA KERJA?

MATRIK SANDINGAN RUU PELINDUNGAN KERJA DPR RI – UU 13/2003 (UU Ketenagakerjaan) – UU 6/2023 (UU CIPTA KERJA)

Substansi	RUU PELINDUNGAN KERJA	UU 13/2003 (UU Ketenagakerjaan)	UU 6/2023 (UU CIPTA KERJA)
Pelatihan kerja	1) Pemerintah dapat mengalokasikan APBN untuk program peningkatan kompetensi tenaga kerja	**Tidak ada alokasi APBN**	**Tidak ada alokasi APBN**
Pemagangan	1) Mengatur pemagangan dilakukan di tempat pelatihan kerja, perusahaan dan/atau instansi pemerintah	Pemagangan dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain	**Tidak mengatur**
	2) Hak peserta magang diatur secara tegas: Hak atas Bimbingan, K3, Uang saku, Hak Jaminan Sosial, Hak memperoleh sertifikat	- hak peserta tidak diatur dengan tegas (diatur dalam perjanjian pemagangan) - hak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan /lembaga sertifikasi	**Tidak mengatur**
	3) Mengatur batas waktu pemagangan 6 (enam) bulan	jangka waktu pemagangan **tanpa batas** (sesuai dengan perjanjian pemagangan)	**Tidak mengatur**
Tenaga Kerja sektor Informal	1) Pemberi kerja wajib memberikan imbalan yang adil dan layak dg mempertimbangkan waktu kerja, Risiko pekerjaan dan biaya operasional	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	2) Hak memperolah jaminan sosial melalui bantuan iuran	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	3) Hak atas Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
Tenaga Kerja Platform Digital	1) Hak atas jaminan sosial	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	2) Hak atas penghasilan yang wajar, hak atas K3, hak atas transparansi dan perubahan algoritma, hak atas perlindungan pemutusan kemitraan	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	3) Hak untuk menjadi anggota Serikat pekerja	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	4) Lebih lanjut diatur dalam UU tersendiri paling lambat 2 (dua) tahun	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**

Substansi	RUU PELINDUNGAN KERJA	UU 13/2003 (UU Ketenagakerjaan)	UU 6/2023 (UU CIPTA KERJA)
Tenaga Kerja Asing	1) Pemberi Kerja wajib memiliki RPTKA	Pemberi Kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri	Pemberi Kerja wajib memiliki RPTKA
	2) **Hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan yang tidak dapat diisi oleh TK WNI**	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	3) **Pemberi Kerja wajib mengutamakan TK WNI**	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	4) **Pemberi Kerja** wajib: a. Menunjuk TK pendamping; b. diklat bagi TK pendamping, c. **memberikan upah TKA dengan memperhatikan prinsip keadilan dan non diskriminasi**, d. memulangkan TKA	Pengusaha wajib: a. Menunjuk TK pendamping; b. diklat bagi TK pendamping, c. **(tidak mengatur upah TKA)** d. memulangkan TKA	Pengusaha wajib: a. Menunjuk TK pendamping; b. diklat bagi TK pendamping, c. **(tidak mengatur upah TKA)** d. memulangkan TKA
Hubungan Kerja	1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **Pemberi Kerja** dan pekerja/buruh (**adanya perluasan cakupan hubungan kerja meliputi orang perorangan**)	Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha** dan pekerja/buruh	Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha** dan pekerja/buruh
	2) **Larangan menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi**	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
PKWTT	1) Upah selama masa percobaan paling sedikit 75% dari upah pada jabatan di Perusahaan dan tidak dibawah Upah Minimum (utk jabatan tertentu, upah selama masa percobaan lebih tinggi dari Upah Minimum)	selama masa percobaan dilarang membayar upah dibawah upah minimum	selama masa percobaan dilarang membayar upah dibawah upah minimum
	2) Wajib mengangkat pekerja setelah masa percobaan		
	3) PKWTT secara lisan, Pemberi kerja wajib membuat SK Pengangkatan		
PKWT/Kontrak	1) PKWT atas jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 2 (dua) kali	PKWT atas jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun	PKWT atas jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 2

Substansi	RUU PELINDUNGAN KERJA	UU 13/2003 (UU Ketenagakerjaan)	UU 6/2023 (UU CIPTA KERJA)
	dengan perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun	setelah jeda 1 (satu) bulan dapat dilakukan pembaharuan paling 2 (dua) tahun	(dua) kali dengan perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun
	2) PKWT tidak dibuat secara tertulis dinyatakan sebagai PKWTT (pekerja tetap)	PKWT dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai PKWTT (pekerja tetap)	
	3) Tidak dapat mensyaratkan masa percobaan, dalam hal disyaratkan masa percobaan maka batal demi hukum dan diperhitungkan sebagai masa kerja	Tidak dapat mensyaratkan masa percobaan, dalam hal disyaratkan masa percobaan maka batal demi hukum	Tidak dapat mensyaratkan masa percobaan, dalam hal disyaratkan masa percobaan maka batal demi hukum dan diperhitungkan sebagai masa kerja
	4) PKWT Hanya untuk 5 (lima) jenis pekerjaan: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya **b.** pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama **dan paling lama 2 (dua) tahun** c. pekerjaan yang bersifat musiman d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap	PKWT Hanya untuk 5 (lima) jenis pekerjaan: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama **dan paling lama 3 (tiga) tahun** c. pekerjaan yang bersifat musiman d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap	PKWT Hanya untuk 5 (lima) jenis pekerjaan: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama **(tanpa batas waktu)** c. pekerjaan yang bersifat musiman d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap
	5) **Pemberi Kerja wajib mencatatkan PKWT kepada Disnaker melalui sistem daring paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak PKWT ditandatangani**	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	6) **PKWT dapat diakses oleh Pekerja dan pegawai pengawas Ketenagakerjaan**	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**

Substansi	RUU PELINDUNGAN KERJA	UU 13/2003 (UU Ketenagakerjaan)	UU 6/2023 (UU CIPTA KERJA)
	7) **Pemberi Kerja** wajib memberikan uang kompensasi	**Tidak mengatur**	**Pengusaha** wajib memberikan uang kompensasi
ALIH DAYA	1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis	Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis	Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui p**erjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis**
	2) Apabila Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya PKWT **wajib mensyaratkan adanya pengalihan pelindungan hak-hak Pekerja apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.**	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	3) Dalam hal terjadi pergantian Perusahaan alih daya, **masa kerja sebelumnya diperhitungkan secara kumulatif dengan masa kerja pada Perusahaan alih daya pengganti** untuk penghitungan batas waktu PKWT, sepanjang objek pekerjaannya tetap sama	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	4) **Perusahaan alih daya wajib menyusun sistem pengupahan** dengan mempertimbangkan kemampuan Perusahaan, produktivitas, golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	5) **Perusahaan alih daya dilarang memotong atau mengurangi hak normatif** Pekerja/Buruh alih daya yang	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**

Substansi	RUU PELINDUNGAN KERJA	UU 13/2003 (UU Ketenagakerjaan)	UU 6/2023 (UU CIPTA KERJA)
	telah diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerja		
Waktu Kerja-Waktu Istirahat	1) **Hak atas istirahat panjang dapat diberikan selama 30 (tiga puluh) hari kalender setelah Pekerja/Buruh bekerja secara berturut-turut selama 5 (lima) tahun** atau kelipatannya	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 dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. **hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.**	**Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang** yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama
	2) Pekerja yang mengambil istirahat panjang tidak berhak atas cuti tahunan pada tahun berjalan.	pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan	**Tidak mengatur**
	3) **Dalam hal Perusahaan menerapkan cuti bersama yang ditetapkan oleh Pemerintah, tidak mengurangi hak cuti tahunan**	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
Pengupahan	1) Setiap Pekerja/Buruh **berhak atas penghasilan** yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan	Setiap pekerja/buruh **berhak memperoleh penghasilan** yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan	Setiap Pekerja/Buruh **berhak atas penghidupan yang layak** bagi kemanusiaan
	2) **Pekerja/Buruh yang telah dikenakan denda atas suatu pelanggaran, tidak dapat dikenai sanksi lain atas pelanggaran yang sama**.	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
Upah Minimum	1) Gubernur wajib menetapkan UMP	Upah minimum terdiri atas: UMP/UMK	Gubernur wajib menetapkan UMP
	2) Gubernur **wajib** menetapkan UMK	Gubernur menetapkan UMP/UMK memperhatikan rekomendasi DPProv/Bupati/walikota	Gubernur **dapat** menetapkan UMK

Substansi	RUU PELINDUNGAN KERJA	UU 13/2003 (UU Ketenagakerjaan)	UU 6/2023 (UU CIPTA KERJA)
		Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak	
	3) **Penetapan Upah UMK dilakukan setelah penetapan UMP**	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	4) **UMK harus lebih tinggi dari UMP**	**Tidak mengatur**	Penetapan UMK dalam hal hasil penghitungan UMK lebih tinggi dari UMP
	5) Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi, Ketenagakerjaan, dan kebutuhan hidup layak	Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.	Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan
	6) Formula penghitungan Upah minimum mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu	**Tidak mengatur**	Formula penghitungan Upah minimum mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu
Upah Minimum Sektoral	1) Gubernur wajib menetapkan UMSP	Upah minimum terdiri atas: UMSP/UMSK	Gubernur wajib menetapkan UMSP
	2) Gubernur dapat menetapkan UMSK	Gubernur menetapkan UMSP/UMSK memperhatikan rekomendasi DPProv/Bupati/walikota	Gubernur dapat menetapkan UMSK
	3) UMS untuk sektor tertentu: a. Sektor unggulan b. yang memiliki keahlian, karakteristik, dan risiko kerja yang berbeda dari sektor lainnya; dan/atau c. yang memiliki tuntutan pekerjaan lebih berat atau memerlukan spesialisasi	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	4) **Penentuan Upah minimum sektoral berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan dan harus memenuhi ketentuan paling sedikit 5% (lima**	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**

Substansi	RUU PELINDUNGAN KERJA	UU 13/2003 (UU Ketenagakerjaan)	UU 6/2023 (UU CIPTA KERJA)
	persen) lebih tinggi daripada UMP atau UMK		
	5) UMSP dan UMSK ditinjau setiap tahun	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
Upah Minimum bagi Usaha Mikro dan Kecil	Upah Minumum bagi Usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan dan **paling rendah sebesar 50% (lima puluh persen) dari upah minimum yang berlaku**	**Tidak mengatur**	Upah Minumum bagi Usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi Masyarakat
Pengecualian Formula UM	1) Dalam keadaan tertentu, Pemerintah Pusat dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda	**Tidak mengatur**	Dalam keadaan tertentu, Pemerintah Pusat dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda
	2) **Penetapan** dilakukan **setelah mendapat rekomendasi Dewan Pengupahan Nasional yang disusun secara terbuka** dengan melibatkan unsur Pemerintah, organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	3) berlaku untuk paling lama 1 (satu) periode penetapan Upah minimum tahun berjalan	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	4) **Pemerintah wajib mengumumkan kepada publik** dan **menyampaikan laporan kepada DPR** paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak formula tersebut ditetapkan.	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
Upah diatas upah minimum	Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan **Serikat Pekerja/Serikat Buruh** atau Pekerja/Buruh di Perusahaan	Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan	Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan

Substansi	RUU PELINDUNGAN KERJA	UU 13/2003 (UU Ketenagakerjaan)	UU 6/2023 (UU CIPTA KERJA)
		pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku	
Struktur dan Skala Upah	1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, kinerja dan kompetensi Pekerja/Buruh	Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.	Pengusaha **wajib** menyusun struktur dan skala Upah **di Perusahaan** dengan memperhatikan **kemampuan Perusahaan dan produktivitas**
	2) Struktur dan Skala Upah Berdasarkan **Upah pokok dan dirundingkan** dengan Serikat Pekerja	Tidak mengatur	Tidak mengatur
	3) Wajib dilampirkan dalam PP/PKB	Tidak mengatur	Ditunjukkan dalam pengesahan PP atau Pendaftaran PKB
Tuntutan pembayaran upah	Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja **tanpa adanya kadaluwarsa**	Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.	**DIHAPUS**
Jaminan Sosial	1) tambahan program yaitu **Jaminan Pesangon untuk memastikan terbayarnya hak pekerja atas uang pesangon dalam hal terjadi PHK**	Tidak ada **jaminan pesangon**	Tidak ada **jaminan pesangon**
	2) Hak atas Jaminan sosial meliputi: JKN; JKK; JKm; JHT; JP; JKP dan **Jaminan Pesangon**	Jamsos: JKN; JKK; JKm dan JHT	Jamsos: JKN, JKK; JKm; JHT; JP; dan JKP
	3) Pengusaha wajib membayar iuran program jaminan pesangon bagi Pekerja	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	4) Dalam hal manfaat program jaminan pesangon yang tersedia tidak mencukupi kewajiban normatif, Pengusaha wajib menanggung kekurangannya	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**
	5) Dalam hal manfaat program jaminan pesangon melebihi kewajiban normatif,	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**

Substansi	RUU PELINDUNGAN KERJA	UU 13/2003 (UU Ketenagakerjaan)	UU 6/2023 (UU CIPTA KERJA)
	kelebihan dana dikembalikan kepada Pengusaha		
PKB	Dalam hal perundingan pembuatan PKB berikutnya tidak mencapai kesepakatan maka **PKB yang sedang berlaku, tetap berlaku sampai dengan disepakatinya PKB yang baru.**	Dalam hal perundingan pembaharuan PKB tidak mencapai kesepakatan maka PKB yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.	**Tidak mengatur**
Mogok Kerja	Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan **dan/atau tidak terpenuhinya hak-hak dasar Pekerja/Buruh atas kebijakan Pemberi Kerja atau Pengusaha maupun Pemerintah**	Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan	**Tidak mengatur**
Pemutusan Hubungan Kerja	1) **Pemberi Kerja**, Pekerja, Serikat Pekerja, Pemerintah dengan segala upaya wajib mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.	Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK	Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK
	2) Upaya pencegahan PHK dilakukan melalui tahapan: a. mengurangi kerja lembur pada hari libur b. mengurangi kerja lembur harian c. mengurangi jumlah shift d. mengurangi jam kerja atau hari kerja e. tidak memperpanjang Pekerja/Buruh dengan status perjanjian kerja waktu tertentu yang telah berakhir f. tidak mengganti Pekerja/Buruh yang memasuki usia pensiun	**Tidak mengatur**	**Tidak mengatur**

Substansi	RUU PELINDUNGAN KERJA	UU 13/2003 (UU Ketenagakerjaan)	UU 6/2023 (UU CIPTA KERJA)
	g. menyesuaikan upah dan/atau fasilitas bagi Pekerja di tingkat manajerial; h. merumahkan Pekerja/Buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu secara sementara atau bergiliran i. menawarkan program pensiun dini sukarela; dan j. menawarkan program pensiun bagi Pekerja/Buruh yang telah memenuhi persyaratan		
	3) Dalam hal upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari maka **MAKSUD PHK WAJIB** dilakukan perundingan bipartit paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja	Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, **maka maksud PHK wajib dirundingkan**	Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK **diberitahukan** kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam hal Pekerja/Buruh menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit
	4) Dalam hal perundingan bipartit tidak mendapat kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan PHK melalui prosedur PPHI		Dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai mekanisme PPHI
	5) Dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan maka PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap.	Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial	**DIHAPUS**

Substansi	RUU PELINDUNGAN KERJA	UU 13/2003 (UU Ketenagakerjaan)	UU 6/2023 (UU CIPTA KERJA)
	6) PHK tanpa adanya kesepakatan atau penetapan yang berkekuatan hukum tetap, maka PHK batal demi hukum.	Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan batal demi hukum.	**DIHAPUS**
	7) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, **Pemberi Kerja** dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya	Selama putusan lembaga PPHI belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.	Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya
	8) Pemberi Kerja dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.	Pengusaha dapat melakukan penyimpangan berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.	Pengusaha dapat melakukan Tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.
	9) Pelaksanaan kewajiban dilakukan **sampai berakhirnya proses PPHI yang berkekuatan hukum tetap**		Pelaksanaan kewajiban dilakukan **sampai dengan selesainya proses PPHI sesuai tingkatannya**
Jenis PHK dan Kompensasinya	Pasal 202 s/d Pasal 212 mengatur jenis PHK dan kompensasinya: a. Uang pesangon **1 (satu) kali** ketentuan (**Merger/akuisisi Pengusaha tdk melanjutkan hubungan kerja; Pensiun: 2 kali**) b. Uang Penghargaan Masa Kerja **1 (satu) kali** ketentuan (**sakit berkepanjangan 2 kali**) c. Uang Penggantian Hak (cuti yang belum diambil dan **15% dari uang pesangon dan U PMK**)	Pasal 160 s/d Pasal 172 mengatur jenis PHK dan Kompensasinya: a. Uang pesangon **1 (satu) kali** ketentuan (**Merger/akuisisi Pengusaha tdk melanjutkan hubungan kerja; Pensiun: 2 kali**) b. Uang Penghargaan Masa Kerja **1 (satu) kali** ketentuan (**sakit berkepanjangan 2 kali**) c. Uang Penggantian Hak (cuti yang belum diambil dan **15% dari uang pesangon dan U PMK**)	Hanya mengatur alasan PHK Jenis PHK dan kompensasinya diatur dalam PP 35/2021 a. Kompensasi uang pesangon **0,5 kali** ketentuan (**Pensiun 1,75 kali**) b. Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan (sakit berkepanjangan 2 (dua) kali c. Uang Penggantian hak (**menghilangkan** 15% dari uang pesangon dan U PMK)

Kesimpulannya? **RUU Pelindungan Kerja LEBIH BAIK dari UU 6/2023 (UU Cipta Kerja) dan UU 13/2003 (UU Ketenagakerjaan)**

LANJUTKAN PERJUANGAN!!! RUU MASIH HARUS DISEMPURNAKAN, "STAY SMART, KRITIS DAN OBJEKTIF"