

Tabel 3.1
Perbedaan Tenaga Kerja Kontrak dan Tetap

No	Perbedaan	Tenaga Kerja Kontrak	Tenaga Kerja Tetap
1	Masa kerja	Tenaga kerja kontrak dipekerjakan oleh perusahaan atau pemberi kerja dengan jangka waktu tertentu dan waktu yang diperjanjikan terbatas	Tenaga kerja kontrak tidak ada batasan jangka waktu berapa lama ia bekerja bahkan bisa sampai tenaga kerja tersebut pensiun
2	Istilah	Hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” atau PKWT	Hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu” atau PKWTT
3	Masa percobaan	Perusahaan tidak bisa mensyaratkan adanya masa percobaan kerja terhadap tenaga kerja yang hubungan kerjanya didasarkan pada PKWT	Perusahaan bisa mensyaratkan adanya masa percobaan kerja terhadap tenaga kerja yang hubungan kerjanya didasarkan pada PKWTT dengan ketentuan waktu maksimal 3 (tiga) bulan.
4	Jenis dan sifat pekerjaan	<p>Status tenaga kerja kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan dengan berdasarkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jangka Waktu, yang meliputi: <ol style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan yang diperkirakan selesainya dalam waktu yang tidak terlalu lama b. Pekerjaan yang bersifat musiman c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan 	Status tenaga kerja tetap boleh diterapkan untuk jenis pekerjaan apapun yang sifatnya adalah menetap seperti operator mesin, administrasi, dll.

		<p>baru, atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penajakan.</p> <p>2. Selesaiya suatu pekerjaan, yang meliputi:</p> <p>a. Pekerjaan yang sekali selesai</p> <p>b. Pekerjaan yang sifatnya sementara</p>	
5	PHK	<p>Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT yang telah ditetapkan atau diperjanjikan atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji tenaga kerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu PKWT.</p>	<p>Jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pelanggaran berat atau tenaga kerja mengundurkan diri maka tenaga kerja tetap mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi tenaga kerja yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>

Tabel 3.2
Pasal-Pasal Yang Merugikan

PASAL	PENGATURAN	HAL YANG DIRUGIKAN
Pasal 81	Meniadakan pasal 43, pasal 44 Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mengatur tentang urgensitas penggunaan tenaga kerja asing (TKA), jangka waktu, pendamping di Indonesia, standar kompetensi, kriteria jabatan dan jabatan dalam struktur perusahaan.	Dengan dihapusnya pasal ini akan merugikan bagi tenaga kerja Indonesia karena mengindikasikan adanya diskriminasi terhadap akses ketersediaan pekerjaan.
Pasal 81	Mengubah pasal 59 ayat 4 Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mengatur tentang jangka waktu PKWT yaitu 2 (dua) tahun dengan perpanjangan 1 kali selama 1 tahun. Perubahan jangka waktu PKWT dalam Undang - Undang Cipta Kerja dan lebih khusus dalam aturan pelaksanaannya yaitu menjadi 5 (tahun) beserta perpanjangannya.	Pengubahan pasal ini jelas akan merugikan bagi tenaga kerja kontrak dalam kaitannya mendapat jaminan pekerjaan tetap guna mencukupi kebutuhan hidupnya yang layak. karena waktunya yang lebih lama dari aturan sebelumnya serta tidak adanya pembatasan berapa kali pengusaha untuk melakukan perpanjangan kontrak.
Pasal 81	Terkait dengan ketentuan cuti dan hak istirahat, dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih memberikan perlindungan, akan tetapi berbeda halnya dalam <i>omnibus law</i> dimana perusahaan mempunyai hak dalam memberikan persetujuan atas cuti panjang tenaga kerja setelah bekerja selama 6 tahun dan itu sudah bukan lagi menjadi hak normatif bagi tenaga kerja.	Hal yang dirugikan terkait hal ini adalah pada akseptabilitas dan mutu dari tenaga kerja
Pasal 81	Mengenai aturan Pengupahan, dalam hal pengupahan dirasa kurang melindungi tenaga kerja, indikasi tersebut diantaranya melalui pengupahan ditetapkan hanya oleh Gubernur, minim keterlibatan perwakilan tenaga kerja sehingga menimbulkan hambatan ketika akan dilakukan penetapan. Faktor perbedaan	Hal kerugian seorang tenaga kerja dalam hal ini adalah pada terancamnya kondisi kerja layak, keadilan, dan kesejahteraan bagi tenaga kerja yang berkaitan dengan upah

	<p>kondisi antar daerah lah yang menjadikan hal itu dapat terjadi sehingga hal ini akan terjadi disparitas mengenai upah seorang tenaga kerja.</p>	
<p>Pasal 81</p>	<p>Mengenai putusnya ikatan perjanjian kerja. mengenai hal ini dalam Undang - Undang Cipta Kerja lebih memudahkan seorang pengusaha untuk melakukan PHK kepada karyawannya dibanding dengan Undang - Undang Ketengakerjaan. Hal ini disebabkan karena sudah tidak berlakunya Pasal 151 ayat (2) yang menjelaskan jika putusnya sebuah ikatan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja harus dilakukan perundingan terlebih dahulu dengan serikat pekerja. Selain itu, dalam pasal lainnya yaitu Pasal 155 menjelaskan jika terjadi pemutusan ikatan pekerjaan maka harus terlebih dahulu untuk mendapat penetapan dari lembaga perselisihan. Selain itu, peniadaan ketentuan dalam Pasal 161 terkait dengan tata cara sebelum dilakukannya pemutusan hubungan pekerjaan yaitu dengan memberikan surat peringatan terlebih dahulu.</p>	<p>Hal yang dirugikan terkait hal ini adalah pada subordinasi buruh dan kemudahan dalam proses PHK oleh perusahaan sehingga hal ini akan mengancam pada kesejahteraan dan kebutuhan hidup yang layak dalam hal mendapat jaminan pekerjaan tetap.</p>