

## Analisis Dampak Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Hak Pekerja

Arief Dermawan Singhs<sup>1</sup> Zahra Alsabilah<sup>2</sup> Rasji<sup>3</sup>

Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [arief.205210106@stu.untar.ac.id](mailto:arief.205210106@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup> [zahra.205210101@stu.untar.ac.id](mailto:zahra.205210101@stu.untar.ac.id)<sup>2</sup>  
[rasji@fh.untar.ac.id](mailto:rasji@fh.untar.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Dengan disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Perppu ini diyakini oleh pemerintah dapat meningkatkan investasi, membuka lapangan kerja yang lebih luas, meningkatkan kapasitas tenaga kerja dan mengurangi masalah perizinan yang dianggap sebagai salah satu penghambat investasi, berdasarkan kekhawatiran pemerintah maka pemerintah merancang perppu cipta kerja agar tidak ada kekosongan hukum dan kebutuhan mendesak untuk menjamin perekonomian nasional. Dengan adanya perppu cipta kerja ini disinyalir pasal-pasal di dalamnya memberikan dampak yang merugikan terhadap hak-hak pekerja yaitu PHK, Upah, Gaji, *Outsourcing*, dan pesangon sehingga menimbulkan permasalahan dalam masyarakat. Dalam hal ini penulis mengkaji bagaimana dampak Perppu Cipta Kerja terhadap hak-hak pekerja.

**Kata Kunci:** Perppu Cipta Kerja, Hak, Pekerja, Pemerintah



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Presiden telah menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Pemerintah beranggapan bahwa dengan Perppu tersebut diyakini dapat meningkatkan investasi, membuka lapangan kerja yang lebih luas, meningkatkan kapasitas tenaga kerja dan mengurangi masalah perizinan yang dianggap sebagai salah satu penghambat investasi. Dalam jurnal ini penulis menganalisis dan mencari tahu lebih jauh dampak terbitnya Perppu Cipta Kerja terhadap hak-hak pekerja. Pemerintah merasa untuk mendukung hal-hal seperti, menyerap tenaga kerja Indonesia yang luas di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional. Dibutuhkan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah sehingga diperlukan pembaharuan dan kepastian hukum untuk dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa undang-undang ke dalam satu undang-undang secara komprehensif dengan metode omnibus.

Namun sejak putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No.91/PUU-XVIII/2020 telah menyatakan UU Cipta Kerja cacat formil dan menyatakan dilarangnya melakukan tindakan-tindakan yang strategis, maka sebetulnya terjadi kekosongan hukum bagi pemerintah untuk melakukan tindakan-tindakan untuk mewujudkan hak-hak konstitusional warga negara, karenanya UU Cipta Kerja perlu dilakukan perubahan. Namun UU secara prosedural memerlukan tahapan dan waktu yang cukup lama, maka mempertimbangan kepentingan yang substansial bangsa dan hak-hak konstitusional warga negara, hal ini dijadikan dasar pemerintah agar terpenuhinya syarat pada Pasal 22 UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 untuk menetapkan Perppu Cipta Kerja.

Secara materiil, penolakan terhadap Perppu Cipta Kerja dikarenakan adanya pasal bermasalah yang disinyalir akan mendiskriminasi pekerja. Misalnya penghapusan pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dan penghapusan kebutuhan hidup layak sebagai dasar penetapan upah minimum. Permasalahan dalam aspek materiil justru diabaikan oleh pemerintah, padahal argumentasi yang dibangun merupakan kekhawatiran terhadap hak-hak pekerja yang juga menjadi tujuan pembentukan perppu tersebut "perlindungan". Namun kemudian pemerintah menyatakan pentingnya undang-undang tersebut sebagai upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi melalui cipta kerja.

Misalnya penghapusan pengaturan PKWT dan penghapusan "kebutuhan hidup layak" sebagai dasar penetapan upah minimum. Permasalahan dalam aspek materiil ini justru diabaikan oleh pemerintah, padahal argumentasi yang dibangun merupakan kekhawatiran terhadap hak pekerja yang juga menjadi tujuan pembentukan Perppu tersebut "perlindungan". Namun kemudian pemerintah menyatakan pentingnya undang-undang tersebut sebagai upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi melalui cipta kerja. Muatan materiil sebagaimana contoh yang dijelaskan sebelumnya tentu akan menguntungkan perusahaan atau para pemberi kerja. Kondisi tersebut akan menghidupkan sektor industri dan menjadikan Indonesia semakin seksi sebagai tujuan investasi dikarenakan tanggung jawab perusahaan kepada pekerja semakin kecil.

Selain itu perubahan jam kerja lembur pekerja yang dianggap menjadi diperpanjang, perhitungan pesangon yang dibatasi menjadi maksimal hanya 9 bulan, aturan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang awalnya di dalam UU Ketenagakerjaan harus melalui penetapan pengadilan dihapus dianggap memudahkan perusahaan untuk melakukan PHK dan kemudahan dalam Tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan menghapus kewajiban TKA wajib bisa berbahasa indonesia. Ketentuan mengenai hak-hak pekerja hakikatnya telah diatur dalam perundang-undangan yang ada beserta tata cara pelaksanaannya. Menurut Perppu Cipta Kerja memberikan banyak dampak positif bagi para pelaku usaha untuk mengembangkan usahanya namun, dalam hubungan hukum yang terjadi antara dua belah pihak harus seimbang (perusahaan dan buruh/pekerja) Sedangkan dampak negatif dari Perppu Cipta Kerja dianggap terlalu menguntungkan perusahaan dan dianggap merugikan hak-hak pekerja. Maka disini penulis akan menganalisis mengenai dampak dari Perppu Cipta Kerja terhadap hak-hak pekerja. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas oleh penulis, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Apa alasan terbitnya Perppu Cipta Kerja? Apa saja Problematika dalam Perppu Cipta Kerja? Bagaimana dampak Perppu Cipta Kerja terhadap hak pekerja?

## **METODE PENELITIAN**

Dalam Mengkaji dampak dari disahkannya Perppu Cipta Kerja terhadap hak-hak pekerja, maka metode penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan undang-undang atau menganalisis undang-undang terkait dengan isu hukum atau permasalahan yang akan diteliti. Dalam hal ini penelitian dilakukan dengan cara menganalisa Perppu Nomor 2 Tahun 2022 dan peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan penelitian ini seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Data yang digunakan dalam penulisan jurnal ini menggunakan data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Alasan Terbitnya Perppu Cipta Kerja**

Alasan Pemerintah menerbitkan Perppu Cipta Kerja untuk dapat meningkatkan investasi, membuka lapangan kerja yang lebih luas, meningkatkan kapasitas tenaga kerja dan mengurangi masalah perizinan yang dianggap sebagai salah satu penghambat investasi, dengan mempertimbangkan kebutuhan mendesak melihat situasi global dan perekonomian nasional. Berdasarkan Alasan tersebutlah pemerintah mengeluarkan Perppu Cipta Kerja yang sebelumnya diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi (MK) Inkonstitusional.

Pemerintah mengeluarkan Perppu Cipta Kerja ini guna agar kepastian hukum bisa terisi dan peraturan ini bisa menjadi implementasi dari Putusan Mahkamah Konstitusi (MK). Perppu Cipta Kerja yang dirancang menggunakan omnibus law ini dialaskan oleh pemerintah atas dasar alasan yang mendesak untuk menyelesaikan persoalan hukum secara cepat dengan Undang-Undang, mengatasi persoalan hukum tersebut yang belum ada, dan adanya kekosongan hukum, maka jika menggunakan prosedur normal perancangan undang-undang akan membutuhkan waktu yang lama sehingga pemerintah mengambil langkah strategis tersebut. Apabila menunggu hingga berakhirnya tenggat yang ditentukan Putusan Mahkamah konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yaitu 2 Tahun, Pemerintah berpotensi tertinggal mengantisipasi dan menyelamatkan situasi yang ada.

Berikut ini merupakan beberapa ide dari Presiden Joko widodo mengenai terbitnya Perppu ini:

1. Untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintahan dan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur menurut pancasila dan UUD 1945, Negara harus melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak-hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja;
2. Dengan Cipta Kerja diharapkan mampu untuk menyerap tenaga kerja sebanyak-banyaknya di tengah-tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan krisis ekonomi global akibat pandemi yang berdampak pada terganggunya perekonomian nasional;
3. Untuk pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai undang-undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan ciptakerja sehingga perlu dilakukan perubahan undang-undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan ciptaker, sehingga diperlukan terobosan dan kepastian hukum untuk dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa undang-undang ke dalam satu secara komprehensif dengan menggunakan metode omnibus;
4. Salah satu upaya Putusan Mahkamah Konstusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, perlu dilakukan perbaikan terhadap uu no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

### **Problematika Perppu Cipta Kerja**

Perppu Cipta Kerja disebut sebagai upaya pemerintah mengadopsi kebijakan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat dikarenakan tidak terpenuhinya syarat formil dalam membuat undang-undang ini atau dianggap cacat formil. Melalui putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 pemerintah diminta untuk melakukan perbaikan dalam kurun waktu dua tahun sejak putusan itu diucapkan, yakni pada Kamis, 25 November 2021. Dalam dua tahun tersebut, tidak diperbolehkan untuk membuat kebijakan strategis, berdampak luas, dan pembentukan peraturan pelaksanaan baru. Pengajar Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia (FH UII), Allan Fatchan Gani Wardhana, S.H., M.H. memberikan

pandangannya terkait Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja atau Perppu Cipta Kerja. Menurutnya, pemerintah wajib mempelajari pertimbangan putusan Mahkamah Konstitusi (MK), baik dari segi perbaikan proses legislasi maupun terkait UU Cipta Kerja yang telah diperintahkan MK. Lebih jauh ia juga menilai, pemerintah juga meminggirkan partisipasi publik dalam proses pembentukan regulasi.

Keterlibatan publik atau lebih spesifik serikat pekerja dalam pembentukan kebijakan sudah seharusnya diperhatikan karena pemerintah seharusnya tidak hanya berpihak pada kepentingan pengusaha atas nama investasi namun juga harus mementingkan pekerja sebagai bentuk perlindungan dan tidak adanya pihak yang dominan yang dilakukan bahkan merugikan pekerja. Pada sisi lain, pemberlakuan Perppu Cipta Kerja mendapat penolakan dari sebagian besar masyarakat Indonesia dengan tingkat persepsi hukum yang berbeda-beda, dari setiap klaster masyarakat, yakni klaster akademisi, klaster pekerja/buruh, klaster mahasiswa, klaster guru dan klaster ulama. Setiap klaster memiliki persepsi berbeda, tetapi semua klaster warga masyarakat Indonesia tersebut mempunyai tujuan yang sama yaitu menolak kehadiran Perppu Cipta Kerja, terutama secara spesifik pengaturan tentang perlindungan hak-hak bagi pekerja.

Pasal-pasal dalam klaster ketenagakerjaan terdapat ketimpangan posisi pekerja dengan pengusaha berakibat banyak pasal yang dianggap bertentangan dengan UUD 1945, maka dapat disimpulkan bahwa Perppu Cipta Kerja tidak menyelesaikan masalah krusial yang ada dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun justru menimbulkan masalah-masalah baru yang berdampak pada perlindungan pekerja: *Pertama*, hilangnya ketentuan batas waktu maksimal PKWT. *Kedua*, dihapuskannya frasa “kebutuhan hidup layak” sebagai rujukan penghitungan upah minimum yang berdampak pada bergesernya konsep perlindungan pengupahan secara luas. *Ketiga*, dihapuskannya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan alih daya (*outsourcing*). *Keempat*, pergeseran paradigma pemutusan hubungan kerja menjadi lebih mudah karena dibuka kemungkinan PHK hanya melalui pemberitahuan pengusaha ke pekerja tanpa didahului dengan perlindungan.

### **Dampak Perppu Cipta Kerja Terhadap Hak-Hak Pekerja**

Setiap adanya peraturan pasti akan ada dampak yang timbul baik positif maupun negatif. Pengaruh ini pasti akan menimbulkan reaksi publik, respon masyarakat terhadap dampak yang akan timbul oleh kebijakan bersifat permanen yaitu jika kebijakan memiliki dampak positif maka mereka juga akan mendatangkan dampak yang negatif. Salah satu dari peraturan yang menimbulkan respon masyarakat terhadap masyarakat adalah Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang disusun menggunakan metode Omnibus Law. Disisi Lain Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang disusun menggunakan Omnibus law memiliki dampak terhadap hak-hak pekerja sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Istilah mengenai PKWT telah dikenal di bidang ketenagakerjaan yang mempunyai arti perjanjian kerja waktu tertentu yang pastinya perjanjian tersebut dibatasi oleh waktu. Dengan adanya perjanjian kontrak ini, memberikan dampak positif dan negatif bagi pekerja setelah masa berakhirnya waktu kerja, antara lain seperti pengusaha yang dapat memberhentikan pekerja atas pekerjaannya karena masa kontrak telah berakhir atau pekerja yang dapat melanjutkan masa kerja dan dapat diangkat sebagai pegawai tetap dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Pengadopsian PKWT dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 cenderung merugikan buruh, alasannya kebijakan itu tidak memberikan kepastian status ketenagakerjaan pekerja dan sering digunakan untuk menguntungkan pengusaha dalam memudahkan rekrutmen maupun mengakhiri hubungan kerja serta mempekerjakan buruh dengan upah rendah. Setelah terbitnya Perppu Cipta Kerja terjadi perubahan regulasi yang mana dalam Perppu Cipta Kerja tidak diatur durasi

maksimal PKWT, durasi maksimal setiap PKWT, dan durasi maksimal diperbaruinya PKWT yang semula pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja durasinya adalah 5 tahun. Tentu saja hal ini dapat menimbulkan pengaruh terhadap pekerja/buruh. Apalagi pada peraturan tersebut tidak dicantumkan sanksi yang jelas bagi perusahaan bagi yang melanggar, perubahan ketentuan mengenai jangka waktu PKWT, membuat pekerja/buruh merasa dirugikan atas ketidakpastian status ketenagakerjaannya. Harapan perubahan status menjadi karyawan tetap menjadi semakin jauh karena masa kontrak karyawan tidak tetap yang semakin lama. Tidak hanya itu, PKWT yang tidak menerima tunjangan seperti halnya dengan PKWTT sehingga hal tersebut tentunya memberikan kesenjangan di lingkungan kerja. Bukannya memberi solusi dalam permasalahan tersebut pemerintah justru membuat kebijakan yang semakin menekan pekerja/buruh.

2. Upah / gaji. Upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja. Pasal 88 UU Nomor 13 Tahun 2003 dapat diterjemahkan bahwa salah satu prinsip dari pengupahan yaitu sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja untuk memenuhi kehidupan yang layak. Perbedaan ketentuan pengupahan pada UU Ketenagakerjaan dan Perppu Cipta Kerja menimbulkan penolakan di kalangan pekerja/buruh. Pada Perppu Cipta Kerja terdapat 6 pasal baru yang disisipkan antara Pasal 88 dan Pasal 89 yakni Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, dan 88F. Dalam 88C Perpu Cipta Kerja menyebut gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Penetapan UMK dilakukan dalam hal hasil penghitungan UMK lebih tinggi dari UMP. Pada Pasal 88C Ayat 4 Perppu Cipta Kerja disebutkan bahwa upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2 ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, dimana kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat 4 tersebut menggunakan data yang bersumber dari lembaga berwenang di bidang statistik. Serikat buruh beranggapan bahwa pada pasal tersebut dengan upah minimum kabupaten/kota menggunakan istilah dapat ditetapkan oleh gubernur itu sama halnya dengan bisa ada bisa juga tidak, tergantung gubernur. Di lain sisi, Pasal 88F Perppu Cipta Kerja terdapat bahwa dalam suatu keadaan tertentu pihak pemerintah bisa menetapkan perhitungan formulasi upah minimum yang berbeda dengan upah minimum yang terdapat pada Pasal 88D, Pada Perppu Cipta Kerja upah minimum dihitung dengan menggunakan formula penghitungan upah minimum yang mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu sedangkan pada UU Ketenagakerjaan tidak menyebutkan unsur indeks tertentu dalam formula penentuan upah minimum. Serikat buruh beranggapan bahwa hal itu seperti memberikan mandat kosong kepada pemerintah sehingga bisa saja dengan seenaknya mengubah-ubah aturan.
3. *Outsourcing*. *Outsourcing* atau yang sering disebut dengan konsep pengalihan kerja umumnya dilakukan oleh perusahaan yang ingin mengurangi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi dengan cara mempekerjakan pihak ketiga untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Secara khusus berbicara tentang *outsourcing* dapat kita lihat gambaran berdasarkan Pasal 81 Angka 18 Perppu Cipta Kerja yang mana menurut aturan tersebut telah jelas memberikan batasan-batasan yuridis. Seorang pekerja perusahaan alih daya memiliki hak-hak yang diberikan oleh hukum untuk menikmati upah sebagai hasil atau buah dari kerja kerasnya. Dengan adanya penjaminan perlindungan terhadap pekerja termasuk namun tidak terbatas pada perlindungan secara umum, sistem pengupahan, kesejahteraan pekerja, syarat-syarat pelaksanaan pekerjaan, serta penyelesaian dalam perselisihan yang



nantinya akan timbul oleh pihak perusahaan alih daya tersebut merupakan bentuk daripada pengayoman atau asistensi terhadap hak-hak yuridis daripada pekerja agar terdapat kepastian tidak ada pihak lain yang melakukan intervensi terhadap hak-hak tersebut. Namun sayangnya beberapa oknum pengusaha memanfaatkan sistem outsourcing ini sebagai lahan mendapatkan tenaga kerja murah sehingga menyebabkan kurangnya kesejahteraan pekerja outsourcing karena upah atau tunjangan yang diterima biasanya lebih rendah dari pekerja tetap. Disamping itu, banyak dari perusahaan yang tidak mengikutsertakan para pekerja outsourcing dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan asuransi. Hal ini menimbulkan kurangnya kesejahteraan pekerja outsourcing dengan pekerja tetap.

4. Pesangon pada pekerja PHK. Pesangon merupakan uang yang diberikan sebagai upah penghargaan kepada pekerja yang diberikan apabila pekerja berhenti bekerja atau terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) dimana berakhirnya hubungan hak dan kewajiban, hak antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan isu yang beredar di masyarakat dalam Perppu Cipta Kerja Uang Penggantian Hak, Uang Penghargaan Masa Kerja (Pesangon) dihapuskan padahal berdasarkan faktanya tidak dihapuskan.

Di dalam Perppu Cipta Kerja mengenai pesangon karyawan antara UU Cipta Kerja dengan Perppu Cipta Kerja tidak terdapat perubahan karena pesangon karyawan yang diterima tetap sama yaitu, maksimal 9 kali gaji untuk pekerja yang telah mengabdikan selama 8 tahun, serta penghargaan upah yang diterima karyawan minimal 2 kali gaji, hal ini dijelaskan dalam Pasal 156 ayat 1 bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan untuk membayarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Selain itu mengenai pemberian uang pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4), sebagai berikut:

1. Pasal 156 ayat (2) mengenai uang pesangon, sebagai berikut
  - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
  - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
  - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
  - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
  - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
  - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
  - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
  - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.
2. Pasal 156 ayat (3) mengenai Upah penghargaan masa kerja, sebagai berikut:
  - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
  - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
  - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;

- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
  - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
  - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
  - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
  - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.
3. Pasal 156 ayat (4) mengenai uang penggantian hak yang dimaksudkan pada pasal 156 ayat (1), sebagai berikut:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/Buruh diterima bekerja;
  - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Artinya dalam Perppu Cipta Kerja, Upah penghargaan masa kerja (UPMK), dan Uang penggantian hak (UPH) seperti cuti tahunan dan biaya ongkos pekerja tetap dibayarkan kepada pekerja, bahkan apabila terjadi PHK para pekerja akan tetap mendapatkan jaminan kesejahteraan yang diatur dalam perppu cipta kerja.

## KESIMPULAN

Perppu Cipta Kerja merupakan bagian dari Omnibus law. Perppu Cipta Kerja ini merupakan perubahan atau amandemen dari Undang-undang Cipta Kerja sebelumnya. perppu ini dirancang menggunakan omnibus law untuk memperbaiki investasi, membuka lapangan kerja yang lebih luas, meningkatkan kapasitas tenaga kerja dan mengurangi masalah perizinan yang dianggap sebagai salah satu penghambat investasi, dengan mempertimbangkan kebutuhan mendesak melihat situasi global pasca covid-19 dan perekonomian nasional. Dalam Perppu ini memiliki dampak positif dan negatif bagi karyawan dan banyak pasal-pasal yang kontroversial dan tidak berpihak kepada karyawan padahal tidak semua pasal di dalam perppu Cipta Kerja merugikan karyawan, perppu cipta kerja merupakan respon pemerintah untuk mengisi kekosongan hukum, namun perppu ini menjadi kontroversial karena pemerintah tidak mengikut sertakan serikat pekerja dalam proses pembuatan undang-undang ini sehingga banyak sekali pasal-pasal kontroversial dalam perppu ii untuk di klarifikasi dan dikaji lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adminkesbangpol, "9 Pertimbangan Presiden Jokowi Menerbitkan Perppu Cipta Kerja", <https://kesbangpol.kulonprogokab.go.id/detil/664/9-pertimbangan-presiden-jokowi-menerbitkan-perppu-cipta-kerja>, 4 Januari 2023.
- Anonim, "Dosen UII Berikan Pandangan Mengenai Perppu Cipta Kerja", [https://www.uui.ac.id/dosen-uui-berikan-pandangan-mengenai-perppu-cipta-kerja/#:~:text=Apabila%20DPR%20memiliki%20akal%20sehat,amanat%20putusan%20MK%2C"%20jelasnya](https://www.uui.ac.id/dosen-uui-berikan-pandangan-mengenai-perppu-cipta-kerja/#:~:text=Apabila%20DPR%20memiliki%20akal%20sehat,amanat%20putusan%20MK%2C), 9 Januari 2023.
- Evelyn Septiana, Tundjung Serting Sitabuana, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Outsourcing Di Indonesia Pasca Pengesahan Perppu Nomor 2 Tahun 2022", Nusantara, Vol.10 No.5 Tahun 2023.

Indonesia, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841).

Manahan M.P. Sitompul. "*Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja/Buruh Indonesia*". Cetakan ke-1, (Depok: Rajawali Pers, 2021).

Rofiq Hidayat, "Terbitkan Cipta Kerja, Begini Alasan Pemerintah", <https://www.hukumonline.com/berita/a/terbitkan-perppu-cipta-kerja--begini-alasan-pemerintah-1t63aeb25790c1e/?page=2>, 30 Desember 2022.

Sulistio, Tegar, Titan, "*Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*", UMJember Proceeding Series(2023)Vol. 2, No.4.

Yosephus Mainake, "*Judicial Review Klaster Ketenagakerjaan Undang-Undang Cipta Kerja, Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual Dan Strategis*", Vol.XIII, No.8/II/Puslit/April/2021, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI.