



Kajian Undang Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 terhadap Hak -Hak Pekerja Paska Putusan MK No 91/PUU-XVIII/2020

Kusni^{1*}, Misbahul Huda², Suryianto³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Hukum (IBLAM)

Email: aflahtm@yahoo.com^{1*}

Abstrak

Pemerintah dan Legislatif telah merubah undang undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dan menetapkan undang undang cipta kerja no 11 tahun 2020 cluster ketenaga kerjaan. Di tahun yang sama pula Pemerintah mengeluarkan peraturan mengenai PSBB (Pembatasan sosial berskala besar), penanggulangan penyebaran virus corona Covid 19, dengan membatasi aktivitas warga. Pembatasan kegiatan usaha, pembatasan operasional jam kerja dan jumlah orang. Dengan kondisi demikian berpotensi terjadinya pemutusan Hubungan kerja di beberapa perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana bentuk perlindungan Tenaga Kerja akibat disahkannya undang-undang cipta kerja, Metode penelitian berjenis Yuridis normative, Hasil dari penelitian ini adalah tercapainya keadilan bagi tenaga kerja di Indonesia pasca putusan Mahkamah Konstitusi no 91/PUU-XVIII/2020 tentang uji materi undang undang cipta kerja no 11 tahun 2020 cluster ketenaga kerjaan.

Kata Kunci: *Cipta Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja, Hak Pekerja, Undang-Undang.*

Abstract

The government and the legislature have amended the labor law number 13 of 2003 and stipulated the work copyright law number 11 of 2020 for the labor cluster. In the same year, the Government issued regulations regarding PSBB (large-scale social restrictions), overcoming the spread of the COVID-19 corona virus, by limiting the activities of residents. Restrictions on business activities, operational restrictions on working hours and number of people. Under these conditions, there is the potential for termination of employment in several companies. The purpose of this study is how the form of protection of workers due to the ratification of the work copyright law, the research method is normative juridical, the results of this study are the achievement of justice for workers in Indonesia after the decision of the Constitutional Court no. 91/PUU-XVIII/2020 concerning material for the work copyright law no. 11 of 2020, the labor cluster.

Keywords: *Job Creation, Labor Protection, Workers' Rights, Law.*

PENDAHULUAN

Reformasi aturan melalui Cipta kerja merupakan satu strategi agar ramah investasi dan mengurangi pengangguran di Indonesia. Negara berkewajiban untuk menciptakan dan menyediakan fasilitas serta memberikan kesempatan kerja kepada rakyat agar memperoleh pekerja yang layak (Fitri & Hidayah, 2021; Nurhayati, 2021). Dengan demikian perlu adanya aturan yang mengatur perlindungan hukum bagi para tenaga kerja. Perlindungan hukum bagi para tenaga kerja merupakan kebebasan untuk meningkatkan penghasilan, meningkatkan taraf hidup, hak-hak normative,

berkurangnya penghasilan akibat kecelakaan kerja karena sakit maupun meninggal, sebagaimana diatur dalam hak normative dan jaminan sosial (Buchori, 2021; Wibowo, 2022).

Aturan dalam Cipta kerja merupakan produk aturan hukum atas inisiatif pemerintah dan DPR untuk melakukan Deregulasi dan De birokratisasi aturan menggunakan Metode Omnibus Law guna menarik Investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia, untuk mengurangi PHK dan pengangguran karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan maka akan menimbulkan perselisihan antara pihak pekerja dan perusahaan, untuk itu di perlukan adanya aturan yang adil agar para tenaga kerja mendapatkan perlindungan dan hak-haknya sesuai undang-undang yang berlaku (Lestari, 2021; Maulana, 2022). Atas meningkatnya korban pandemic baik dari pihak perusahaan dan pihak karyawan di harapkan pemerintah hadir dan menyelesaikan permasalahan dan perselisihan hubungan industrial yang terjadi.

Pada Februari 2020 Pemerintah mengusulkan Rancangan Undang-undang cipta kerja ke DPR dengan target ter realisasi dalam waktu 100 hari. Rancangan undang-undang cipta kerja diprotes dan didemo besar-besaran oleh berbagai elemen masyarakat, diantara dari pihak Serikat buruh, dan organisasi masyarakat, mahasiswa maupun pihak aktif lingkungan hidup. Namun Pihak Kamar dagang dan Industri, serta asosiasi pengusaha mendukung Rancangan undang-undang ini (Rishan, 2022; Sadono & Rahmiaji, 2021).

Cluster ketenaga kerjaan pada Omnibus Law Cipta kerja paling banyak dikritik dan diprotes karena dinilai merugikan kaum pekerja atau buruh, pula pengesahannya mengundang begitu banyak polemik di masyarakat yang mengakibatkan terjadinya demostrasi disaat masa pandemic di berbagai daerah di Indonesia pada tanggal 06 Oktober 2020 sampai 08 Oktober 2020, pihak buruh berpendapat jika undang-undang cipta kerja ini di sahkan maka Hak-hak buruh banyak yang dihilangkan hal ini tentunya merugikan pihak buruh. Yang sejatinya ada juga aturan baru yang menguntungkan para pihak.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Yuridis normative, dengan type penelitian deskriptif yaitu menjabarkan setiap peraturan perundang-undangan cipta kerja cluster ketenagakerjaan yang berhubungan dengan teori hukum, dengan cara memberikan kajian atau telaah mengenai berbagai macam permasalahan berdasarkan faktanya. Metode pengumpulan data yang dipilih adalah metode studi kepustakaan, metode analisis data yang digunakan adalah mengkaji aturan yang berlaku kemudian dianalisa secara menyeluruh untuk mendapatkan kesimpulan yang objektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk perlindungan hukum cipta kerja terhadap Hak kehidupan yang layak dan Metode Omnibuslaw

Undang-undang cipta kerja yang ditandatangani Presiden Jokowi dan diundangkan tanggal 2 November 2020 bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi baik luar negeri maupun dalam negeri. Dengan cara memudahkan berinvestasi di Indonesia serta mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan lainnya.

Urgensi Undang-undang cipta kerja sebagai jawaban dari dinamika perubahan ekonomi global, memerlukan respon yang cepat dan tepat. Dalam pelaksanaannya undang-undang cipta kerja ini di ajukan Uji Materiil dan Uji Formil di Mahkamah Konstitusi

Menurut menteri tenaga kerja Undang-Undang cipta kerja ini disahkan di latarbelakangi oleh sejumlah hal penting, yakni pertama masalah lapangan kerja yang berpindah ke luar negeri, kedua daya saing yang relative rendah bagi pekerja bila dibandingkan Negara lain, ketiga semakin tingginya

penduduknya yang tidak bekerja, keempat terjebaknya Indonesia dalam pendapatan menengah, pembangunan ekonomi Negara membutuhkan investasi asing untuk masuk ke Indonesia.

Belum selesai dengan masalah pandemic, perusahaan dihadapkan dengan masalah bagaimana melindungi tenaga kerja dengan dikeluarkannya undang-undang cipta kerja, masalah yang sangat penting pula bagi pekerja, dalam hubungan ketenaga kerjaan adalah saat menghadapi pemutusan hubungan kerja.

Berakhirnya hubungan kerja merupakan masalah yang sangat berat karena mengakibatkan hilangnya mata pencaharian bagi kehidupan yang merupakan awal dari kesengsaraan bagi tenaga kerja maupun keluarganya. Sehingga dalam pembuatan undang-undang perlu mempertimbangkan dampak secara menyeluruh, baik dampak ekonomi dan dampak sosial. Disinilah kemudian dihadapkan untuk melihat bahwa kemandirian dari hukum akan berhadapan dengan yang ideal dan kenyataan.

Dalam hal pekerja terjadi kehilangan pekerjaan di lindungi ada tiga elemen kunci sosial protection floor yang paling efektif dan efisien (ILO,2017) yaitu: 1) Melindungi para pengangguran dan keluarganya terhadap penurunan standar kehidupan dengan mempertahankan tingkat konsumsi dan menjaga stabilitas ekonomi ketika terjadi krisis; 2) Sebagai fasilitas untuk kembali bekerja sesegera mungkin; dan 3) Berupaya meningkatkan keterampilan dan kapabilitas untuk pekerjaan yang lebih baik dalam pasar tenaga kerja yang dinamis (beradaptasi dengan perubahan ekonomi)

Dalam undang-undang cipta kerja Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, untuk itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang meliputi: 1) Upah minimum; 2) Struktur dan skala upah; 3) Upah lembur; 4) Upah tidak masuk kerja/upah tidak melakukan pekerjaan; 5) Bentuk dan cara pembayaran upah; 6) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya; dan 7) Pengupahan diatur dalam Undang-Undang no 11 tahun 2020 dan ketentuan terperinci di atur dalam PP no 36 tahun 2021.

Ahli Hukum Tata Negara mempertanyakan metode omnibus law yang diadopsi dalam UU Cipta Kerja karena tidak dikenal dalam sistem hukum di Indonesia. Prof. Maria Farida mengatakan bahwa gagasan omnibus law ini lazim diterapkan di negara-negara yang menganut sistem *common law* bukan negara yang menganut sistem Eropa Kontinental. Bila dipaksa penerapannya maka akan menimbulkan persoalan baru dalam sistem penyusunan peraturan perundang-undangan (Cahyani, 2021; Aziz, 2022).

Ahli Hukum Tata Negara Refli Harun dan Feri Amsari juga mengkhawatirkan omnibus law UU Cipta Kerja akan menimbulkan ketidakpastian hukum baru karena UU Cipta Kerja melakukan revisi bahkan menghapus beberapa pasal dalam 79 UU sektoral. Metode seperti ini tidak dikenal dalam hierarki peraturan perundang-undangan di mana sebuah undang-undang dapat mengoreksi bahkan menghapus undang-undang lainnya.

Dengan metode omnibus law menyebabkan ketidak jelasan jenis undang-undang yang dibentuk, apakah sebagai undang-undang baru atau undang-undang perubahan ataukah undang-undang pencabutan. Sehingga, hal tersebut bertentangan dengan ketentuan teknik pembentukan undang-undang baru, pencabutan dan/atau perubahan undang-undang sebagaimana diatur dalam Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Struktur dan Skala Upah

Bahwa setiap perusahaan wajib membuat struktur dan skala upah yang didasarkan atas keahlian, masa kerja. Dalam menyusun struktur dan skala upah (SUSU) yang digunakan sebagai pedoman untuk menetapkan upah maka pengusaha perlu memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Perusahaan melakukan penijauan secara berkala sebagai syarat untuk mengajukan pengesahan PP (peraturan perusahaan) atau PKB (Perjanjian kerja bersama) di Dinas Ketenagakerjaan.

Kewajiban Pembayaran Upah

Perubahan system ketenaga kerjaan dalam Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dalam hal pengupahan yaitu: 1) Pasal 88 di ubah, pasal 89 di hapus, Penambahan pasal 88 B, 88 c, 88d, penambahan pasal 88 E, 90 B; 2) Penghapusan upah sektoral; 3) Upah minimum ditentukan dari upah Minimum provinsi yang di tetapkan oleh gubenur; dan 4) Ketentuan upah minimum bagi usaha mikro kecil serta industri padat karya diatur secara terpisah.

Ketika pekerja buruh tidak melakukan pekerjaan, maka upahnya tidak di bayar (No Work No Pay), Namun terdapat pengecualian dan upah nya tetap di bayar dengan ketentuan sesuai pp 36 tahun 2021 sebagai berikut: 1) Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, harus dengan menyertakan keterangan dokter; 2) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya; 3) Pekerja buruh tidak masuk kerja karena menikah upah dibayar 3 hari; 4) Menikahkan anak upah dibayar 2 hari; 5) Menghitangkan anak upah dibayar 2 hari; 6) Membaptiskan anaknya, menghitangkan anak upah dibayar 2 hari; 7) Istri melahirkan, keguguran kandungan upah dibayar 2 hari; 8) Pekerja melahirkan upah dibayar 1.5 bulan sebelum melahirkan dan 1.5 bulan setelah melahirkan; 9) Pekerja Keguguran kandungan upahnya dibayar 1.5 bulan; 10) Suami/istri, orang tua, mertua, meninggal dunia upah dibayar 2 hari; 11) Kerabat lain yang tinggal satu rumah meninggal dunia upah dibayar 1 hari; dan 12) Cuti tahunan dibayarkan apabila masakerja sudah 12 bulan bulan berturut -turut

Tunjangan Hari Raya

Masa kerja pekerja yang wajib di berikan THR adalah pekerja yang telah bekerja minimal 1 bulan di perusahaan. Perhitungan THR untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari 12 bulan berhak atas THR satu bulan gaji. Pekerja dengan maa kerja sudah satu bulan dan kurang dari satu tahun maka mendapatkan THR dengan perhitungan masa kerja dibagi 12 di kali upah sebulan. Bentuk THR hanya dapat diberikan dalam bentuk uang rupiah. Dengan kata lain pemberian THR berupa Voucer, paket sembako, parsel dan hadiah lainnya tidak di hitung sebagai THR.

Perusahaan memberikan THR kepada pekerja dengan waktu pemberian THR diberikan pada 7 hari sebelum jatuhnya hari raya keagamaan. Bagi pekerja yang mengundurkan diri atau pekerja kontrak PKWT berhak mendapatkan THR apabila pemutusan hubungan kerja terjadi 30 hari sebelum hari raya keagamaan. Pajak THR adalah PPh 21 atas THR dikenakan bagi pekerja yang mendapatkan THR diatas PTkp , yaitu 4.5 juta perbulan atau 54 juta per tahun, jika pekerja mendapatkan THR kurang dari 4.5 juta maka tidak boleh di potong pajak.

Cuti

Cuti tahunan diberikan kepada pekerja yang telah bekerja minimal 12 bulan berturut-turut berhak untuk mendapatkan cuti sekurang-kurangnya 12 hari. Namun, perusahaan mengatur ketentuan cuti pekerja berdasarkan perjanjian kerja, PP Peraturan perusahaan, PKB Perjanjian kerja bersama yang telah disepakati oleh perusahaan dan pekerja. Cuti tidak melakukan pekerjaan karena sakit pengusaha wajib membayar upah nya. Namun, tidak terdapat batas waktu maximal karyawan diberikan izin sakit. Dalam hal sakit maka wajib menyertakan surat keterangan Dokter. Tanpa keterangan resmi tersebut maka karyawan akan dianggap mangkir (Munawar, 2021).

Apabila sakit yang diderita karyawan cukup parah sehingga tidak bisa bekerja dalam jangka panjang maka upah akan dilakukan penyesuaian sebagai berikut: 1) Sakit panjang 4 bulan pertama dibayarkan 100 % dari upah; 2) Sakit panjang 4 bulan kedua dibayarkan 75 % dari upah; 3) Sakit panjang 4 bulan ke tiga dibayarkan 50 % dari upah; dan 4) Untuk selanjutnya di bayarkan 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha

Jam Kerja

Jam kerja adalah waktu kerja untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Untuk pengaturan mulai dan berakhirnya waktu jam kerja diatur sesuai kebutuhan perusahaan di atur dan disepakati dalam perjanjian kerja, PP atau PKB.

Sistem jam kerja yang berlaku memberikan batasan jam kerja yaitu 40 jam dalam 1 minggu. Jam kerja lebih dari 40 jam seminggu maka wajib di bayar lembur. Waktu jam kerja boleh di buat dengan 2 sistem pengaturan yaitu: 1) Sistem 6 hari kerja, 40 jam seminggu; dan 2) Sistem 5 hari kerja, 40 jam seminggu.

Upah Lembur

Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur jika mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan Undang-Undang. Kerja lembur harus memenuhi syarat berikut: 1) ada perintah dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital; 2) maksimal waktu lembur 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu, tidak termasuk lembur pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Upah kerja lembur dihitung menggunakan upah sejam yang didasarkan pada upah bulanan. Upah sejam yaitu $1/173$ kali upah sebulan (gaji pokok dan tunjangan tetap). Berikut ini ketentuannya:

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja maka: a) upah 1 jam pertama dibayar 1.5 kali upah sejam; dan b) untuk setiap jam kerja lembur berikutnya dibayar 2 kali upah sejam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada libur akhir pekan atau hari libur resmi untuk waktu 5 hari kerja dan 40 jam seminggu, maka: a) untuk 8 jam pertama, upah setiap jam dibayar 2 kali upah sejam; b) upah jam ke-9 dibayar 3 kali upah sejam; dan c) untuk jam ke-10, ke-11, dan ke-12, upah setiap jam dibayar 4 kali upah sejam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada libur akhir pekan atau hari libur resmi untuk waktu 6 hari kerja dan 40 jam seminggu, maka: a) untuk 7 jam pertama, upah setiap jam dibayar 2 kali upah sejam; b) upah jam ke-8 dibayar 3 kali upah sejam; c) untuk jam ke-9, ke-10, dan ke-11, upah setiap jam dibayar 4 kali upah sejam.

Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, maka: a) untuk 5 jam pertama, upah setiap jam dibayar 2 kali upah sejam; b) upah jam ke-6 dibayar 3 kali upah sejam; c) untuk jam ke-7, ke-8, dan ke-9, upah setiap jam dibayar 4 kali upah sejam.

Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Tenaga kerja Sesuai Undang undang Cipta kerja

Bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 82 dan pasal 185 huruf (b) Undang undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja maka, Pemerintah mengeluarkan PP nomor 37 tahun 2021 tentang penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan. Yang menarik dari Undang-undang cipta kerja dalam perspektif jaminan sosial ketenaga kerjaan adalah mengubah pasal 18 UU SJSN dengan menambahkan satu program JKP jaminan kehilangan pekerjaan kedalam program jaminan sosial.

Pengusaha wajib mendaftarkan dan membayarkan karyawannya untuk iuran dalam program jaminan sosial meliputi: 1) JHT Jaminan Hari Tua; 2) JKK Jaminan Kecelakaan kerja; 3) JKM Jaminan Kematian; 4) JP Jaminan Pensiun; 5) Jaminan Kesehatan; dan 6)JKP Jaminan kehilangan pekerjaan

Perlindungan Hukum Pekerja yang di PHK Sesuai UU 11 tahun 2021 dan peraturan pelaksanya PP 35 tahun 2021

Saat ini telah berlaku peraturan baru yang mengatur detail perhitungan pesangon, yaitu PP No. 35 Tahun 2021. Sebelumnya, detail perhitungan pesangon diatur lewat UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Terdapat beberapa hal yang masih sama seperti aturan sebelumnya dan terdapat beberapa hal yang berubah.

Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun perhitungan pesangon dan uang penghargaan masa kerja dipengaruhi oleh dua hal, yaitu: masa kerja karyawan dan alasan PHK karyawan.

Dalam perubahan Perubahan aturan mengenai PHK dari UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menjadi PP No. 35 Tahun 2021 diantaranya: 1) Ketentuan Masa Kerja Tetap Sama; 2) Besar pengali upah yang diterima oleh karyawan berdasarkan masa kerja tidak ada perubahan, baik itu untuk Uang Pesangon ataupun Uang Penghargaan Masa Kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan pada UU Cipta Kerja yang telah disahkan sebelumnya; 3) Perhitungan Uang Pesangon (UP) Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 1. Besaran perhitungan pesangon

Waktu Kerja	Upah
Kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
1 tahun hingga kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
2 tahun hingga kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
3 tahun hingga kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
4 tahun hingga kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
5 tahun hingga kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
6 tahun hingga kurang dari 7 tahun	7 bulan upah
7 tahun hingga kurang dari 8 tahun	8 bulan upah
Lebih dari 8 tahun	9 bulan upah

Tabel 2. Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	UPMK
3 tahun hingga kurang dari 6 tahun	2 bulan upah
6 tahun hingga kurang dari 9 tahun	3 bulan upah
9 tahun hingga kurang dari 12 tahun	4 bulan upah
12 tahun hingga kurang dari 15 tahun	5 bulan upah
15 tahun hingga kurang dari 18 tahun	6 bulan upah
18 tahun hingga kurang dari 21 tahun	7 bulan upah
21 tahun hingga kurang dari 24 tahun	8 bulan upah
Lebih dari 24 tahun	10 bulan upah

Perubahan Faktor Pengali Berdasarkan Alasan PHK Karyawan

Besar pengali upah yang diterima oleh karyawan berdasarkan alasan PHK terdapat beberapa penyesuaian. Terdapat alasan PHK yang faktor pengalinya tetap sama menjadi lebih kecil dan alasan PHK baru yang pada aturan sebelumnya tidak diatur. Agar lebih mudah, berikut adalah gambar rangkuman perbedaan antara faktor pengali alasan PHK pada UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan PP No. 35 Tahun 2021.

Tabel 3. Perubahan Faktor Pengali Berdasarkan Alasan PHK Karyawan

Alasan	Sebelum PP No. 35 Tahun 2021, berlaku UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003	Sesudah PP No. 35 Tahun 2021
Mengundurkan diri dengan permohonan 30 hari sebelumnya.		Tidak ada perubahan
Karyawan mangkir tanpa keterangan tertulis dan telah dipanggil oleh perusahaan 2 (dua) kali		Tidak ada perubahan
Karyawan ditahan pihak berwajib		Tidak ada perubahan
Meninggal dunia		Tidak ada perubahan
Penggabungan, peleburan, atau pemisahan perusahaan	Terdapat 2 kemungkinan di mana: - pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja (UP 1x UPMK 1x) - pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya (UP 2x UPMK 1x)	Digabung menjadi satu dengan UP 1x UPMK 1x
Perusahaan pailit	UP 1x UPMK 1x	UP 0.5x UPMK 1x
Perusahaan merugi selama 2 tahun	UP 1x UPMK 1x	UP 0.5x UPMK 1x
Perusahaan melakukan tindakan kurang menyenangkan	UP 2x UPMK 1x	UP 1x UPMK 1x
Pelanggaran atas aturan perusahaan (setelah SP 3)	UP 1x UPMK 1x	UP 0.5x UPMK 1x
Sakit berkepanjangan dan tidak dapat lanjut bekerja setelah 12 (dua belas) bulan	UP 2x UPMK 2x	UP 2x UPMK 1x
Pensiun	UP 2x UPMK 1x	UP 1.75x UPMK 1x
Pengambilalihan perusahaan		UP 1x UPMK 1x
Pengambilalihan perusahaan dan karyawan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja		UP 0.5x UPMK 1x
Efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian		UP 0.5x UPMK 1x

Perlindungan Hukum terhadap karyawan tidak tetap (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja

PKWT diatur dalam Undang-undang no 13 tahun 2003 beserta perubahannya dalam UU Ciptakerja no 11 tahun 2020 dan peraturan pemerintah no 35 tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja.

Selain status pekerja berdasarkan waktu berakhirnya hubungan kerja, ada juga pekerja harian lepas (*freelancer*) dan pekerja alih-daya (*outsourcing*). Pada dasarnya, mereka termasuk pekerja PKWT,

namun agak berbeda dengan PKWT secara umum, pemutusan berakhirnya masa kontrak berhak atas kompensasi yang besarnya 1 bulan gaji /tahun.

SIMPULAN

Peran Pengusaha sebagai pemberi kerja yang memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja harus mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku untuk menciptakan iklim kerjasama yang sehat. Hak hak pekerja PKWT sangat terlindungi dalam cipta kerja ini sehingga mendapatkan kompensasi dari berakhirmnya masa kontrak walaupun sejatinya nilai pengali dari pesangon dan uang pisah karyawan tetap berkurang. Dalam hal jaminan sosial karyawan mendapatkan penambahan jaminan kehilangan pekerjaan dari program SJNS. Menurut perundang-undangan yang ada, omnibus law merupakan rencana yang baik untuk penataan regulasi. Peran Pekerja dalam hal ini perlu memperhatikan kebijakan-kebijakan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah, pekerja diharapkan memiliki pengetahuan dan dapat mengikuti setiap perkembangan tentang peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Sehingga dalam melakukan perjanjian kerja, pemenuhan antara hak dan kewajiban pekerja tidak terjadi ketimpangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, L. (2018). Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif. *Jurnal Yuridis*, 4(2), 148-163.
- Aziz, M. F., & Febriananingsih, N. (2020). Mewujudkan Perseroan Terbatas (PT) Perseorangan Bagi Usaha Mikro Kecil (UMK) Melalui Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 9(1), 91.
- Buchori, M. M. (2021). Kajian Media Terhadap Pemberitaan Proses Legislasi Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 3(1), 68-79.
- Budiatri, A. P., & WIRATRAMAN, H. (Eds.). (2022). *Demokrasi Tanpa Demos: Refleksi 100 Ilmuwan Sosial Politik Tentang Kemunduran Demokrasi di Indonesia*. LP3ES.
- Cahyani, C. M., & Rahman, A. (2021). Kajian Yuridis Pengadaan Tanah Bagi Kepentingan Umum Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Private Law*, 1(2).
- Fitri, W., & Hidayah, L. (2021). Problematika terkait Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia: Suatu Kajian Perspektif Pembentukan Perundang-Undangan. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 4(2), 725-735.
- Lestari, S. (2021). Kajian UU Cipta Kerja Terhadap UU Kesehatan Dan UU Tenaga Kesehatan. *MAGISTRA Law Review*, 2(01), 21-39.
- Mahanani, A. E. E., Fitriana, Z. M., Anggriawan, T. P., & Wahyudi, E. (2021). Kausalitas Kesadaran dan Budaya Hukum dalam Membentuk Kepatuhan Hukum Kebijakan Penanggulangan Covid-19. *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum*, 3(2), 64-74.
- Maulana, I. P. A. P. (2022). Analisis Atitude Pada Undang-Undang Cipta Kerja: Kajian Linguistik Forensik. *Metahumaniora*, 12(2).
- Munawar, M., Marzuki, M., & Affan, I. (2021). Analisis Dalam Proses Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Perpspektif Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(2), 452-468.
- Nurhayati, T. (2021). Kajian Yuridis Sosiologis Terhadap Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Aturan Turunannya. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 9(6), 1032-1043.
- Rishan, I. (2022). Evaluasi Performa Legislasi dalam Pembentukan Omnibus Law Cipta Kerja: Kajian Legisprudensi. *Undang: Jurnal Hukum*, 5(1), 43-67.
- Sadono, B., & Rahmiaji, L. R. (2021). Pro Kontra Terhadap Prosedur Dan Substansi Omnibus Law Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(3), 601-620.
- Samboh, E. (2020). Key Points of Labor Reform in Omnibus Bill on Job Creation: What we Know so Far. *Jakarta Post*, 13.

- Siregar, F. Y. D. (2020). Aspek Hukum Penyederhanaan Perizinan Badan Usaha di Bidang Lingkungan Hidup dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 7(2), 184-192.
- Wibowo, A. T. (2022). Kajian Yuridis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Pelaksanaan Reforma Agraria di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Kenotariatan*, 6(1), 529-541.