



E-NISN : 2614-2643
P-NISN : 2541-7037

Journal Equitable

Vol. 8 No. 1
2023

ANALISIS DAMPAK PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP HAK PESANGON PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Ollyvia Cantik Nur Annisa

Universitas Islam Indonesia, Indonesia, ollyviacantiknurannisa@gmail.com

Abstract

Termination of employment is one thing that is avoided in a company, but it is difficult to avoid because every company or employee must have problems. The government in overcoming this matter changed the Job Creation Law to the Job Creation Perppu. The Job Creation Law and the Job Creation Perppu have many differences regarding the rights of employees to layoffs. Where one of the differences is in the Job Creation Law the minimum wage that employees receive is adjusted to inflation/economic growth in a region, while in the Job Creation Perppu the minimum wage that employees receive is adjusted to inflation, index and economic growth. The research methodology uses normative legal research with the data used, namely laws and regulations related to the issues raised as well as some news from print and electronic media from various journals. The results of this analysis process indicate a positive or negative impact. The Job Creation Perppu has had a positive impact on entrepreneurs to develop their businesses and expand their businesses. With this expansion, entrepreneurs including UMKM will continue to support the national economy. Meanwhile, the negative impact of the work copyright Perppu is not in accordance with the draft law and many of them serve the interests of the company and are considered detrimental to society, giving rise to pseudo-hyper-regulation..

Keywords: *Termination of employment (PHK), Employment Law, Creatwork Law*

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja adalah salah satu hal yang dihindari dalam suatu perusahaan akan tetapi hal itu sulit untuk dihindari karena setiap perusahaan ataupun karyawan pasti memiliki permasalahan. Pemerintah dalam mengatasi hal tersebut merubah UU Cipta Kerja menjadi Perppu Cipta Kerja. UU Cipta Kerja dan Perppu Cipta Kerja memiliki perbedaan yang banyak mengenai hak karyawan PHK. Dimana salah satu perbedaannya dalam UU Cipta Kerja upah minimum yang diterima karyawan disesuaikan dengan inflasi/pertumbuhan ekonomi suatu daerah sedangkan dalam Perppu Cipta Kerja upah minimum yang diterima karyawan disesuaikan dengan inflasi, indeks, dan pertumbuhan ekonomi. Metodologi penelitian menggunakan penelitian hukum normatif dengan data yang digunakan yaitu peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah yang diangkat serta beberapa berita dari media cetak dan elektronik dari berbagai jurnal. Hasil dari proses analisis ini menunjukkan adanya dampak positif maupun negatif. Perppu Cipta Kerja telah memberikan dampak positif bagi para pengusaha untuk mengembangkan usahanya dan memperluas usahanya. Dengan ekspansi ini para pengusaha termasuk UMKM akan terus menjadi penopang perekonomian nasional. Sedangkan dampak negatifnya Perppu cipta kerja tersebut tidak sesuai dengan rancangan undang-undang serta banyak di antaranya melayani kepentingan perusahaan dan dianggap merugikan masyarakat sehingga menimbulkan hiper-regulasi semu.



Kata Kunci : *PHK, UU Cipta Kerja, Perppu Cipta Kerja*

A. Pendahuluan

Pemerintah meresmikan Perppu tentang Cipta Kerja No. 2 Tahun 2022. Perppu ini dikembangkan menggunakan berbagai metode hukum. Menurut pemerintah perombakan Perppu tersebut diharapkan dapat mendorong investasi, membuka kesempatan kerja yang lebih luas, meningkatkan efisiensi tenaga kerja dan mengurangi masalah perizinan yang dianggap sebagai salah satu hambatan investasi. Dalam jurnal ini penulis mengeksplorasi dan menganalisis dampak terbitnya Perppu Cipta Kerja terhadap hak pesangon pemutusan hubungan kerja. Pemerintah merasa Perppu tersebut diperlukan guna menciptakan lapangan kerja karena tingkat pengangguran yang tinggi di Indonesia apalagi dengan adanya wabah Corona yang terjadi di Indonesia.

Tenaga kerja memiliki peranan yang penting dalam pembangunan suatu negara, terutama dalam kemajuan ekonomi atau dalam bidang industri. Hal ini dikarenakan dalam memproduksi dan mengelola suatu perusahaan salah satu unsur hubungan

industrial dalam perusahaan adalah karyawan. Pengangguran dan kemiskinan masih menjadi masalah utama yang dihadapi Indonesia sekarang dan di tahun-tahun mendatang. Bekerja sebagai pegawai bukan hanya sebagai ujian pengabdian kepada negara dan bangsa, tetapi juga perjuangan untuk bertahan hidup agar memiliki taraf hidup yang baik dan mampu menghidupi keluarga dan kesejahteraan. Untuk alasan ini perjanjian kesejahteraan pekerja/karyawan sangat diperhatikan terutama dalam hal-hal yang terkait langsung dengan kelangsungan hidup pekerja/karyawan yang melibatkan upah dan PHK.

Per Desember 2020 jumlah penduduk Indonesia adalah 271.349.809 jiwa menurut perbandingan pendataan penduduk tahun 2020 dengan statistik Kementerian Dalam Negeri. Populasi tumbuh sebesar 3,26 juta per tahun antara tahun 2010 dan 2020¹. Selain banyaknya penduduk yang relatif

¹ BPS, 5 Mei 2021, “Februari 2021: *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 6,26 persen*”, <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>, Diakses tanggal 2 Januari 2013



besar, Indonesia memiliki bonus demografi dan berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan penduduknya. Namun situasi bonus demografi telah dipengaruhi oleh wabah virus corona.

Adanya pembatasan sosial terkait wabah tersebut telah mengurangi aktivitas masyarakat dari berbagai aspek seperti wisata pendidikan dan lapangan kerja. Hal ini mempengaruhi dunia bisnis dan perdagangan dengan membatasi aktivitas masyarakat yang mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja dan berkurangnya biaya operasional. Pengurangan karyawan dapat dilakukan melalui pemutusan hubungan kerja (PHK). Akibat PHK ini pengangguran mencapai 8,75 juta per Februari 2021. Mengantisipasi dampak penyebaran Covid-19, perusahaan telah menghemat waktu dan biaya SDM dengan berbagai cara.

Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan memiliki konsekuensi sosial yang jelas mengarah pada konflik antara perusahaan dan karyawannya. Hal ini memerlukan formula yang adil terkait dengan undang-undang untuk memastikan bahwa karyawan mendapatkan perlindungan dan hak sesuai dengan undang-undang yang

berlaku. Pemerintah perlu lebih memperhatikan masalah keselamatan kerja karena situasi keseluruhan angkatan kerja di Indonesia masih lemah dan tidak adanya kebijakan dan tindakan pemerintah untuk melindungi pekerja dan keselamatan kerja.

Peran hukum merupakan hal yang penting karena bertujuan untuk menjamin perlindungan tenaga kerja. Disisi lain kehidupan yang baik masih jauh dari menemukan keamanan atau menjamin kehidupan. Bahkan pekerja on-the-job dapat dengan mudah kehilangan pekerjaan mereka selama PHK. Oleh karena itu pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk mengendalikan dampak dari Covid-19 yakni dengan mengeluarkan pembatasan sosial yang luas. Peraturan tersebut berupaya untuk membatasi pergerakan warga di wilayah tertentu yang meliputi menutup kemampuan perusahaan untuk bisnis dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan efisiensi terhadap karyawan yaitu dengan memutuskan hubungan kerja karyawan. Saat ini pemerintah menetapkan Perppu Cipta Kerja guna merevisi UU Cipta Kerja yang dianggap banyak pihak inskontitusional.

Semenjak di sahkan Perppu Cipta Kerja terdapat beberapa masalah yang



terjadi salah satunya yakni terdapat 6 orang yang mengajukan permohonan uji formil terhadap perppu tersebut, karena menurutnya semenjak keluarnya Perppu Cipta Kerja masyarakat mengalami kerugian berupa ketidakpastian hukum. Perppu Cipta Kerja memiliki dampak positif dan negatif terhadap banyak pihak. Hal ini membuat penulis tertarik untuk menganalisis mengenai dampak terbitnya Perppu Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, yang akan menjadi rumusan masalah adalah bagaimana dampak Perppu Cipta Kerja terhadap hak pesangon pemutusan hubungan kerja.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang diangkat, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah mengetahui dampak Perppu Cipta Kerja terhadap hak pesangon pemutusan hubungan kerja.

D. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian hukum (teoritis) dengan mengacu pada kepustakaan yaitu penelitian hukum melalui penelaahan

sumber-sumber literatur sekunder atau yang disebut dengan pencarian literatur hukum². Jenis penelitian yang digunakan adalah hukum normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan menganalisis peraturan perundang-undangan yang ada³. Data sekunder, primer dan tersier juga digunakan untuk pengumpulan data dalam penulisan jurnal.

E. Hasil dan Pembahasan

1. Alasan Pemerintah Terbitkan Perppu Cipta Kerja

Presiden Joko Widodo pada Jumat 30 Desember 2022 mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Jokowi mengatakan sebenarnya situasi dunia saat ini sedang tidak baik. Ia mengatakan situasi di Indonesia saat ini tampak normal namun masih diliputi oleh ancaman ketidakamanan global. Atas dasar itu pemerintah beralasan telah mengeluarkan perppu cipta kerja yang sebelumnya dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi (MK).

² Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. (1995). *Penelitian Hukum Normatif*. Cet.V. Jakarta: Rajawali Pers, hlm.13.

³ Ibrahim, Jhonny. (2007). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Bandung: Citra Aditya Bakti. hlm. 22



Pemerintah mengeluarkan kebijakan ini adalah untuk memberikan kepastian hukum karena dilihat dari perspektif investor internal dan eksternal. Ini sangat penting karena pada tahun 2023 perekonomian kita akan sangat bergantung pada investasi dan ekspor. Berikut adalah sembilan ide dari Widodo untuk mengenai terbitnya Perppu ini :

- a. Negara harus melakukan berbagai upaya untuk mencapai hak warga negara untuk bekerja untuk mencapai tujuan membentuk pemerintahan nasional untuk Indonesia untuk mencapai masyarakat Indonesia yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Melalui Perppu ini diharapkan tenaga kerja Indonesia terserap seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin ketat dan tuntutan pandemi ekonomi serta tantangan dan krisis perekonomian nasional yang dapat mengganggu perekonomian.
- c. Berbagai aspek regulasi terkait perlindungan fasilitas dan pemberdayaan koperasi dan UMKM diperlukan untuk mendukung kesepakatan tenaga kerja

guna memperbaiki ekosistem nasional dan mempercepat strategi proyek termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

- d. Alat perlindungan dan kekuatan pendampingan serta peningkatan ekosistem investasi usaha mikro kecil dan menengah serta perlindungan dan kemanfaatan tenaga kerja dalam berbagai undang-undang industri belum tersedia untuk percepatan proyek strategis nasional. Laju penciptaan lapangan kerja harus dihormati oleh hukum agar perubahan diperlukan.
- e. Upaya perubahan regulasi terkait dengan laju proyek strategis nasional antara lain mendorong koperasi dan UMKM memperbaiki ekosistem investasi dan meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan pekerja melalui amandemen peraturan daerah. Harmonisasi gerak karya cipta belum didukung sehingga perlu adanya kemajuan dan kepastian hukum agar berbagai persoalan integrasi multi hukum dapat disikapi secara komprehensif dengan menggunakan omnibus.



- f. Untuk pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi 91/PUU-XVIII/2020 perlu dilakukan penggantian dan perubahan UU No. 11 cipta kerja pada tahun 2020.
- g. Dinamika global yang disebabkan oleh kenaikan harga energi dan pangan akibat perubahan iklim dan gangguan rantai pasok telah menurunkan pertumbuhan ekonomi global dan peningkatan inflasi yang akan berdampak signifikan terhadap perekonomian nasional untuk dipenuhi dengan standar bauran kebijakan. Meningkatkan daya saing nasional dan menarik investasi melalui transformasi ekonomi yang dicita-citakan oleh UU Cipta Kerja.
- h. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, d, e, f dan g memenuhi parameter darurat wajib yang memungkinkan Presiden menerbitkan peraturan pemerintah pengganti undang-undang. Direkomendasikan Pasal 22 ayat (1) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- i. Berdasarkan pertimbangan dalam huruf a, b, c, d, e, f, g, dan h serta untuk memberikan landasan hukum yang kuat bagi pemerintah dan instansi terkait untuk mengambilnya. Dalam waktu

yang sangat singkat diperlukan kebijakan dan tindakan untuk menerbitkan peraturan pemerintah daripada UU Cipta Kerja.

2. Sistem dan Praktik Omnibus Law Di Indonesia

Menurut Sofyan Djalil (Menteri Pertanahan) konsep omnibus law Indonesia adalah menyembunyikan dan mempromosikan banyak tumpang tindih undang-undang yang sebenarnya menghambat proses bisnis. Sehingga ke depannya diharapkan konsep hukum ini dapat diatasi dan permasalahan hukum yang bertentangan dengan plafon hukum dapat menemukan titik terangnya.

Ada beberapa alasan mengapa hal ini menjadi kelemahan undang-undang secara keseluruhan yang menimbulkan kontroversi dikalangan para pekerja apalagi perumusan kebijakannya kurang terbuka untuk memasukkan semua unsur terutama unsur buruh. Perppu ini dapat menciptakan lapangan kerja bagi semua perusahaan yang menolak menerima pekerja atau pekerja karena perang dan pencabutan hak. Situasi ini tidak hanya terdapat di kota tetapi juga di daerah data lingkungan yang diperoleh Ulansari menunjukkan bagaimana peraturan



pemerintah menurunkan upah minimum nominal sehingga menurunkan kondisi hidup hingga kondisi kerja yang kurang baik di setiap daerah⁴. Tidak hanya itu, sangat disayangkan Perppu Cipta Kerja juga menghilangkan ketentuan terkait upah minimum dan upah minimum sektor dan upah total juga mencerminkan upah minimum yang diusulkan presiden menyebabkan penurunan nominal.

3. Hak-Hak Karyawan PHK Berdasarkan Perppu Cipta Kerja

Pemutusan hubungan kerja akan selalu menjadi persoalan yang sulit baik bagi pemberi kerja maupun pekerja. Pemberi kerja menganggap PHK sebagai bagian dari aktivitas perusahaan. PHK bagi pekerja memiliki dampak yang besar tidak hanya bagi kehidupan mereka sendiri tetapi juga pada kehidupan keluarga mereka. Pemutusan hubungan kerja jelas mengakibatkan pekerja/pekerja kehilangan mata pencahariannya. Demikian juga jika karyawan keluar atau hubungan kerjanya dengan perusahaan berakhir maka perusahaan akan menjadwalkan keberangkatan karyawan baru karena harus

mengeluarkan dana untuk pengembangan karyawan. Serta perusahaan akan mengeluarkan dana untuk pensiun atau tunjangan lain yang terkait dengan pensiun atau PHK⁵.

Perusahaan juga memiliki alasan mengapa harus melakukan PHK tetapi ada juga perusahaan yang dilarang untuk memberhentikan hubungan kerja dengan karyawannya. PHK juga dapat terjadi ketika perusahaan tidak menanggapi penjualan produk atau produksi karena barang/jasa tidak lagi dijual. Karyawan yang diberhentikan dan karyawan yang mengundurkan diri tetap berhak untuk dipekerjakan oleh perusahaan karena karyawan tersebut melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan karyawan tersebut keluar dari perusahaan melalui proses yang disetujui. Salah satu hak yang diterima karyawan adalah pemisahan pembayaran bonus tunai dan kompensasi tunai. Berkenaan dengan hak dasar pemisahan hidup, upah harus dibayarkan jika tidak lagi menjadi pendapatan sementara untuk kebutuhan vital pekerja yang diberhentikan

⁴ Ibid., hlm. 23

⁵ Djumialdji, FX. (2005). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Sinar Grafika. hlm. 34



yang sementara kehilangan pendapatannya. PHK juga bisa menjadi pendorong karyawan mencari pekerjaan baru, yang juga membutuhkan biaya dalam prosesnya.

Dalam Komponen penggajian harus dipastikan sesuai dengan ketentuan dan peraturan pemerintah tidak dilanggar karena dasar perhitungan pesangon berdasarkan Perppu meliputi: upah pokok dan tunjangan yang dibayarkan kepada karyawan dan keluarganya. Masalah terkait PHK diatur dalam Perppu No. 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja, sebelum ada Perppu Cipta Kerja, sebelum ada Perppu Cipta Kerja ada undang-undang yang mengatur terkait hal ini dimana yang dikenal dengan UU Cipta Kerja. Selain aturan undang-undang, perusahaan harus memiliki aturan sendiri untuk meletakkan orang, tetapi meskipun memiliki aturan sendiri, pengusaha tidak dapat mengesampingkan aturan yang ada dan tidak dapat mempengaruhi aturan baik tertulis maupun lisan.

Karyawan yang melakukan tugasnya secara langsung atas nama perusahaan dan dipecat karena pelanggaran serius dapat meminta kompensasi untuk melindungi hak mereka. Karyawan dapat menggugat pemecatan tersebut dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

dengan alasan adanya pelanggaran berat terhadap karyawan tersebut. Selain menerima uang pesangon, karyawan yang diberhentikan karena korupsi atau pelanggaran berat dapat meminta keringanan hukum dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pemerintah memberlakukan undang-undang dan peraturan untuk melindungi yang rentan (pekerja) dari bisnis dan menempatkan mereka pada posisi yang diakui sebagai manusia. Semua peraturan perundang-undangan yang ada bertujuan untuk mencapai keadilan sosial dengan memberikan perlindungan tenaga kerja kepada pengusaha. Hal itu bisa dicapai jika pemerintah patuh pada hukum dan menindak tegas pelaku bisnis yang melanggar hukum. Di sisi lain, kedudukan pemerintah juga dapat disebut sebagai manajer sosial.

Adapun rincian terkait pesangon karyawan PHK sesuai dengan masa kerja yang ada dalam Pasal 156 ayat 2 Perppu No 2 Tahun 2022 yakni :

- a. Masa kerja di bawah dari 1 tahun, mendapat pesangon 1 bulan upah.



- b. Masa kerja 1 tahun atau > 1 tahun tetapi < 2 tahun, mendapat pesangon 2 bulan upah.
- c. Masa kerja 2 tahun atau > 2 tahun tetapi < 3 tahun, mendapat pesangon 3 bulan upah.
- d. Masa kerja 3 tahun atau > 3 tahun tetapi < 4 tahun, mendapat pesangon 4 bulan upah.
- e. Masa kerja 4 tahun atau > 4 tahun tetapi < 5 tahun, mendapat pesangon 5 bulan upah
- f. Masa kerja 5 tahun atau > 5 tahun tetapi < 6 tahun, mendapat pesangon 6 bulan upah
- g. Masa kerja selama 6 tahun atau > 6 tahun tetapi < 7 tahun, mendapat pesangon 7 bulan upah
- h. Masa kerja 7 tahun atau > 7 tahun tetapi < 8 tahun, mendapat pesangon 8 bulan upah
- i. Masa kerja 9 tahun atau > 9 tahun, mendapat pesangon 9 bulan upah

Selain pesangon, peraturan juga mengatur pemberian penghargaan masa kerja kepada karyawan yang di-PHK. Hal ini dinyatakan dalam Pasal 156 Ayat 3. Tercantum di bawah ini:

- a. Gaji dua bulan untuk masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun.
- b. Gaji tiga bulan untuk masa kerja enam tahun atau lebih tetapi kurang dari sembilan tahun.
- c. Gaji empat bulan untuk masa kerja sembilan tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun.
- d. Gaji lima bulan untuk masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi masa kerja kurang dari 15 tahun.
- e. Gaji masa kerja enam bulan untuk masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun.
- f. Pembayaran tujuh bulan untuk masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi di bawah 21 tahun.
- g. Pembayaran delapan bulan apabila masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi di bawah 24 tahun.
- h. Pembayaran 10 untuk masa kerja selama 24 tahun atau lebih.

Perppu Nomor 2 Tahun 2022 juga mengatur masalah ganti rugi jika terjadi pemberhentian atau pensiun. Hal ini diabadikan dalam Pasal 156(4). Perinciannya adalah sebagai berikut:



- a. Cuti tahunan yang tidak digunakan dan habis masa berlakunya.
- b. Biaya yang dikeluarkan untuk memulangkan pekerja dan keluarganya ke tempat kerja.
- c. Hal-hal yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama lainnya.

4. Kebijakan Perppu Cipta Kerja Terhadap Pekerja

Kepastian hukum peraturan perundang-undangan saat ini di Indonesia seringkali menghadirkan ketidakpastian akibat ambiguitas hukum undang-undang dan berbagai undang-undang sehingga keberadaan omnibus law dianggap sebagai salah satu cara untuk mengatasi permasalahan tersebut. Jika pemerintah meloloskan Perppu Cipta Kerja maka dampak negatif yang harus diperhatikan adalah diskriminasi terhadap tenaga kerja atau buruh. Alangkah menyedihkan jika usulan kebijakan tersebut disetujui oleh pemerintah yang sangat tidak sejalan dengan posisi kebijakan membuat kebijakan untuk menjawab permasalahan sosial dan bukan sebaliknya. Pengesahan Omnibus Law sangat mengagungkan posisi investor/korporasi dengan melindungi hak-

hak masyarakat dan memberikan status yang sangat penting bagi investor⁶.

5. Perbedaan UU Cipta Kerja dan Perppu Cipta Kerja

Aturan tentang kompensasi upah dalam UU No. 11 Tahun 2022 Cipta Kerja sudah diubah menjadi Perppu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Aturan tersebut diatur dalam PP No.35 Tahun 2021 mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, waktu kerja, waktu istirahat, alih daya, serta PHK. Adapun perbedaan antara Perppu Cipta Kerja dengan UU Cipta Kerja antara lain mengenai upah minimum, alih daya (Outsourcing), pesangon, PHK, perjanjian kerja waktu tertentu, tenaga kerja asing, cuti kerja, waktu kerja, waktu istirahat, serta jaminan sosial.

Penerbitan Perppu Cipta Kerja terkesan terburu-buru padahal seharusnya proses legislasinya memakan waktu lama untuk menjadi produk hukum yang menjadi pedoman hidup begitu banyak orang. Namun semua itu terbantahkan oleh adanya

⁶ Dewanto, W. A. & Kurniawan, F.(2020). *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK*. Jurnal Panorama Hukum, 5(1). hlm. 63-76.



Omnibuslaw yang mengidentifikasi beberapa undang-undang yang mengangkat masalah besar dalam perekonomian. Menurut teori Spencer, keberadaan negara paling efektif dalam masalah negara mana pun ketika undang-undang yang dibuat dapat menghilangkan masalah di masyarakat⁷.

Ada beberapa perbedaan mengenai uang pesangon dalam UU Cipta Kerja dan Perppu Cipta Kerja. Perbedaan tersebut antara lain dalam UU Cipta Kerja upah minimum yang diterima karyawan disesuaikan dengan inflasi/pertumbuhan ekonomi suatu daerah sedangkan dalam Perppu Cipta Kerja upah minimum yang diterima karyawan disesuaikan dengan inflasi, indeks, dan pertumbuhan ekonomi. Selain itu dalam Perppu Cipta Kerja terdapat pasal baru yakni Pasal 88 F yang menyebutkan bahwa “Dalam suatu keadaan tertentu pihak pemerintah bisa menetapkan perhitungan formulasi upah minimum yang berbeda dengan upah minimum yang yang terdapat pada Pasal 88 D (1). Dalam Perppu ini juga ditetapkan jam kerja karyawan

dalam pasal 77 dimana waktu kerjanya yaitu 7 jam – 8 jam. Mengenai pesangon karyawan antara UU Cipta Kerja dengan Perppu Cipta Kerja tidak ada perubahan karena pesangon karyawan yang diterima tetap yakni maksimal 9 kali gaji untuk pekerja yang telah mengabdikan selama 8 tahun, serta penghargaan upah yang diterima karyawan minimal 2 kali gaji.

6. Dampak Terbitnya Perppu Cipta Kerja

Semua orang Indonesia pasti akan memiliki dampak atau pengaruh baik positif atau negatif dalam setiap pengambilan keputusan. Pengaruh ini menimbulkan reaksi publik yang kemudian menjadi sasaran kebijakan. Respon masyarakat terhadap dampak yang akan timbul oleh kebijakan bersifat permanen yaitu jika kebijakan memiliki dampak positif maka mereka juga akan mendukung kebijakan tersebut. Masyarakat juga akan menentang kebijakan yang hanya akan berdampak negatif di kemudian hari. Karena beberapa keterbatasan, rencana implementasi kebijakan Omnibuslaw masih dalam tahap pengembangan dari awal hingga penyusunannya. Masyarakat Indonesia

⁷ Spencer, Herbert. (1976). *The Principles of Sociology, Henrite State*. Covent Garden: London. hlm. 76



khususnya buruh dan pekerja memprotes Perppu No. 2 Tahun 2022.

Perppu No.2 Tahun 2022 Cipta Kerja merupakan salah satu kebijakan yang masuk dalam Omnibus Law yang bertujuan untuk meningkatkan atau mendorong lapangan kerja. Namun rencana tersebut mendapat tentangan dari para pekerja yang mengatakan undang-undang tersebut dapat mengurangi kesejahteraan buruh. Secara umum memang Perppu Cipta Kerja ini meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia khususnya ekonomi global dan penguatan jaringan investasi dengan investor.

Di sisi lain bagaimanapun juga Omnibus Law juga berdampak negatif bagi pekerja terutama karena sangat tidak menguntungkan bagi pekerja perempuan yang perannya lebih terdiskriminasi. Secara umum dampak negatif dari omnibus law adalah sebagai berikut⁸:

a. Melegalkan investasi yang merusak lingkungan dan mengabaikan investasi

masyarakat dan kesukuan yang ramah lingkungan dan sejahtera.

Kerja sama antara investor dan pemerintah Indonesia belum mampu mendongkrak pertumbuhan ekonomi dan pasar karena ketidakmampuan pemerintah membuka jalan bagi investor asing. Salah satu masalah banyaknya investor asing adalah eksploitasi tenaga kerja atau tenaga kerja Indonesia serta banyak investor asing dalam artian investor yang diakomodasi oleh pemerintah memiliki masalah tersebut. Mereka memanfaatkan hubungan bilateral tersebut untuk memperluas eksploitasi dan perusakan alam di Indonesia. Namun pemerintah masih memiliki investor asing dan masyarakat lokal atau investor yang dapat membantu menciptakan pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja di Indonesia⁹.

b. Mengurangi mekanisme pemantauan dan mencabut hak gugat rakyat mengakibatkan korupsi melebar.

Perppu cipta kerja ini hanya berpihak terhadap satu sisi yaitu investor dimana syarat mengenai perizinannya terbuka penuh

⁸ Dewanto, W. A. & Kurniawan, F.(2020). *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK*. Jurnal Panorama Hukum, 5(1). hlm. 63-76.

⁹ Gultom, A. F., & Reresi, M. (2020). *Kritik Warga Pada Ruu Omnibus Law Dalam Paradigma Critical Legal Studies*. Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan, 10(1). hlm. 38-47.



meskipun berdampak pada lingkungan. Kemudahan izin ini memudahkan investor untuk melakukan kebijakan uang dengan pemerintah untuk membuka lahan illegal. Keterbatasan akses masyarakat dalam pengawasan kebijakan dan tertutupnya informasi dari publik membuat para koruptor lebih luwes dalam menjalankan aksinya¹⁰.

c. Perppu ini berbahaya bagi karyawan karena aturan dalam Perppu ini membebaskan pihak pemerintah untuk mengubah formulasi upah minimum sewaktu-waktu.

7. Problematika Perppu Cipta Kerja

Sejauh ini Perppu Cipta Kerja masih dalam tahap pengembangan atau adopsi kebijakan dan belum memasuki tahap implementasi. Tantangannya adalah merancang kebijakan yang menguntungkan pemangku kepentingan terlepas dari dampak kebijakan tersebut. Bagi pemerintah sebagai pembuat kebijakan, hal ini merupakan tantangan yang terus-menerus perlu ditinjau kembali ketika merumuskan undang-undang dan kebijakan yang komprehensif yang sebenarnya dirancang untuk mempengaruhi

apa dan siapa dan bagaimana. Mengenai beberapa pasal dalam Omnibus Law yang dianggap tidak berkaitan dengan peraturan perundang-undangan sebelumnya, justru dalam ketentuan inilah yang disadarkan masyarakat khususnya para pekerja mengenai Omnibus Law.

Penerbitan Perppu Cipta Kerja diyakini hanya melibatkan banyak pengusaha dan pekerja sebagai publik dengan kata lain pemerintah gagal melibatkan serikat pekerja dalam proses implementasi Perppu Cipta Kerja. Keterlibatan serikat pekerja dalam proses pembelian barang merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pemerintah karena setiap kebijakan tidak hanya berpihak pada kepentingan pengusaha atas nama investasi tetapi juga harus memperhatikan kepentingan pekerja sebagai bentuk perlindungan agar dalam tidak adanya pihak yang dominan dapat dilakukan.

Terbitnya Perppu Cipta Kerja juga disebut sebagai upaya pemerintah untuk memberlakukan Omnibus Law yang sebelumnya dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK). Menurut Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia terbitnya Perppu Cipta Kerja ini dikarenakan

¹⁰ Ibid., hlm 38-47



pemerintah dan DPR gagal memenuhi putusan MK guna melakukan perbaikan selama 2 tahun, yang kemudian memaksa memberlakukan UU Cipta Kerja melalui Perppu Cipta Kerja.

F. Penutup

1. Kesimpulan

Perppu Cipta Kerja merupakan bagian dari Omnibus Law. Perppu Cipta Kerja merupakan kebijakan amandemen dari UU sebelumnya yakni UU Cipta Kerja. Perppu Cipta Kerja adalah upaya pemerintah untuk memperbaiki ekosistem investasi dengan memfasilitasi perdagangan dan investasi, melindungi dan memperkuat usaha kecil dan menengah serta mempercepat investasi pemerintah untuk menciptakan lapangan kerja melalui proyek-proyek strategis.

Perppu Cipta Kerja ini memuat banyak pasal-pasal yang dianggap tidak relevan dengan peraturan perundang-undangan sebelumnya dimana pasal-pasal tersebut meningkatkan rasa respon dari undang-undang yang komprehensif ini khususnya terhadap pekerja dan buruh. Hukum yang baik akan melibatkan banyak pihak dalam pembuatannya. Akan tetapi pemerintah tidak mengikutsertakan serikat pekerja dalam proses pembuatan undang-

undang Cipta kerja ini. Sehingga masih ada kontroversi yang belum diklarifikasi mengenai undang-undang ini apalagi saat ini Indonesia sedang dilanda dampak pandemi Covid-19.

2. Saran

Diharapkan dengan mengembangkan Undang-Undang Cipta Kerja, pemerintah dapat menyelesaikan banyak masalah sosial, terutama masalah ketenagakerjaan dengan mencegah investor memungut suap atau pungli. Selain itu, pemerintah juga harus membuat peraturan yang lebih baik dan adil sehingga pihak-pihak yang bersangkutan dapat bekerja sama dengan baik.

Daftar Pustaka

- BPS. 5 Mei 2021, “ Februari 2021: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 6,26 persen”, <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021-tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>
- Dewanto, Wisnu Aryo. (2020) .Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Yang di PHK. Jurnal Panorama Hukum Volume 5 Nomor. 1 Tahun 2020.



E-NISN : 2614-2643
P-NISN : 2541-7037

Journal Equitable

Vol. 8 No. 1
2023

- Djumaldji, FX. (2005). Perjanjian Kerja. Jakarta: PT Sinar Grafika.
- Gultom, A. F., & Reresi, M. (2020). Kritik Warga Pada Ruu Omnibus Law Dalam Paradigma Critical Legal Studies. Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan, 10(1), 38-47.
- Ibrahim, Jhonny. (2007). Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kurniawan, F., & Dewanto, W. A. (2020). Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK. Jurnal Panorama Hukum, 5(1), 63-76.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. (1995). Penelitian Hukum Normatif. Cet.V. Jakarta: Rajawali Pers, hlm.13.
- Spencer, Herbert. (1976). The Principles of Sociology, Henrite State. Covent Garden: London.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja