

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap pekerja yang telah bekerja baik di perusahaan besar, menengah, kecil, usaha mikro, toko, maupun tempat lainnya akan diberikan upah sesuai dengan kinerja dan kesepakatan para pihak, akan tetapi tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹

Pekerja/buruh juga merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya pekerja, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dalam menghasilkan barang dan/atau jasa. Pekerja tidak dapat hanya dianggap sebagai faktor produksi semata, tetapi sebagai aset perusahaan yang harus dilindungi kesejahteraannya termasuk keluarganya, agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal diberikan kepada perusahaan. Perlindungan dasar terhadap pekerja adalah pemberian upah yang layak bagi kehidupan,

¹ Yudha Pantu, *Peraturan Undang-Undang Upah dan Pesangon*, (Jakarta Indonesia Legal Centre Publishing: 2006), hlm. 39.

sebagaimana diamanatkan Pasal 28D ayat (2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Amanat konstitusi khusus mengenai upah, dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya akan disebut sebagai Undang-Undang Cipta Kerja) yang merubah beberapa ketentuan UU Ketenagakerjaan termasuk mengenai pengupahan.

UU Cipta Kerja ini dibuat dalam rangka mengangkat satu isu besar perekonomian Indonesia yang semakin memburuk, dimana pertumbuhan ekonomi yang saat ini tengah mengalami perlambatan dan hanya mencapai angka di kisaran 5% dinilai belum cukup dalam menghindari ancaman *Middle Income Trap (MIT)*. Salah satu yang penting dilakukan oleh pemerintah adalah membuat kebijakan baru yang mendorong investasi, yang dalam konteks ini pertumbuhan ekonomi dianggap sebagai dasar untuk meningkatkan status pekerjaan dan meningkatkan pendapatan.²

Menurut Peter Abdullah tujuan pembuatan UU Cipta Kerja merupakan sebuah produk hukum untuk meningkatkan investasi Indonesia secara global. Hal ini selaras dengan latar belakang kondisi ekonomi kita, ekonomi Indonesia ini memburuk dibandingkan pada April 2020. Saat itu, IMF masih

² Nur Alfiyani, “Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan dalam uu Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja”, *An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, Vol. 14 Nomor 02, Desember 2020, hlm. 123.

memproyeksikan pertumbuhan positif pada tahun ini, yakni di level 0,5 persen. Artinya, terjadi penurunan 0,8 poin persentase dengan jeda hanya dua bulan.³ Artinya investasi sangat dibutuhkan untuk menciptakan lapangan pekerjaan. Salah satu hal yang diatur dalam UU Cipta Kerja adalah persoalan ketenagakerjaan. Dahulu saat dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah merupakan jawaban atas *political will* pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ketika itu.

Saat ini, kebijakan strategis UU Cipta Kerja khususnya bidang ketenagakerjaan pada Pasal 4 adalah bertujuan penciptaan lapangan kerja yang meliputi:

- a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. ketenagakerjaan;
- c. kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan Koperasi dan UMKM;
- d. kemudahan berusaha;
- e. dukungan riset dan inovasi;
- f. pengadaan tanah;
- g. kawasan ekonomi;
- h. investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional;
- i. pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan
- j. Pengenaan sanksi.

³ *Ibid.*

Kebijakan bidang ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja ternyata mendapat penolakan terutama dari kaum pekerja/buruh karena perlindungan terhadap pekerja terutama hak-hak pekerja banyak yang dikurangi atau bahkan dihilangkan, termasuk upah. Upah menjadi isu yang selalu disuarakan buruh dari tahun ke tahun. Tuntutan ini tak lain untuk memperoleh jaminan tercukupinya kebutuhan dan standar hidup yang layak di tengah masih minimnya penerimaan dari hasil bekerja. Upah minimum yang dirumuskan pemerintah setiap tahun idealnya diikuti dengan penerapan di lapangan. Dengan kata lain, setiap buruh berhak mendapat upah sesuai standar yang ditetapkan. Tujuannya untuk mencukupi kebutuhan hidup layak bagi buruh dan keluarganya. Pemerintah berupaya mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah mengatur perlindungan bagi pekerja/buruh melalui upah minimum.

UU Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas politik hukum pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Pada dasarnya masalah ketenagakerjaan merupakan agenda sosial, politik, dan ekonomi yang cukup krusial di negara-negara modern. Sebab masalah ketenagakerjaan sebenarnya tidak hanya hubungan antara para tenaga kerja dengan pengusaha, tetapi secara lebih luas juga mencakup persoalan sistem ekonomi dari sebuah negara dan sekaligus sistem politiknya. Karena itu, ekonomi dan politik suatu negara

akan sangat menentukan corak dan warna dari suatu sistem ketenagakerjaan yang diberlakukannya.⁴

UU Cipta Kerja berusaha mereformasi regulasi yang diarahkan untuk memastikan bahwa regulasi ini tetap sepenuhnya responsif terhadap perubahan kondisi ekonomi, sosial, dan teknologi yang mengelilinginya. Di bidang sosial, regulasi dapat menempatkan tuntutan teknis pada industri. Regulasi juga telah melahirkan penciptaan industri baru dan produk seperti dalam kasus “industri lingkungan”.⁵

Beberapa penilaian mengenai regulasi dalam UU Cipta Kerja dinilai memberikan dampak buruk bagi masyarakat terutama bab ketenagakerjaan. Hal ini akan mendorong lebih jauh fleksibilisasi tenaga kerja melalui revisi atau penghapusan terhadap berbagai macam perlindungan ketenagakerjaan.⁶ Ekonom *Institute for Development of Economics and Finance* (INDEF), Tauhid Ahmad, memberikan contoh mengenai upah bahwa selama ini pemerintah belum bisa memastikan semua perusahaan memberikan gaji pekerja sesuai upah minimum regional padahal ini merupakan ketentuan paling dasar dalam dunia usaha. Selanjutnya juga dikatakan persoalan investasi bukan hanya masalah pada beban pengusaha yang diakibatkan oleh pekerja, sehingga harus diatasi dengan memberikan kebijakan ‘tenaga kerja murah’.⁷

⁴ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LKIS, 2008), hlm. 46.

⁵ *Ibid.*

⁶ Putra Ananda, “Undang-Undang Cipta Kerja Dorong Perekonomian”, <https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/350444/uu-cipta-kerja-dorong-perekonomian>, diakses pada tanggal 13 Juli 2024.

⁷ Nabila Umroh Yuliatul Korida, “Penetapan Upah dan Struktur Skala Upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja”, *Jurnal Antologi Hukum*, Vol. 1, No. 2, Desember 2021, hlm. 72.

Banyak hal yang mempengaruhi investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia, seperti masalah perijinan berusaha, masalah kepastian hukum dan masalah-masalah lainnya. Kebijakan tenaga kerja murah seolah-olah lebih melindungi pengusaha (investor) dari pada pekerja, padahal pekerja yang kedudukannya lebih lemah ekonomi, sosial dan politik dari pengusaha perlu dilindungi oleh pemerintah agar tidak mengalami penyelewengan dari pengusaha dalam hubungan kerja, melalui pembentukan hukum bidang ketenagakerjaan .

Dalam “*Global Competitiveness Index 2019*” yang dirilis *World Economic Forum* (WEF), salah satu permasalahan dalam pasar tenaga kerja Indonesia yaitu sistem pengupahannya yang dianggap masih banyak pengulangan. Hal ini yang ingin diperbaiki pemerintah melalui UU Cipta Kerja yang disahkan DPR pada 5 Oktober 2020. Namun, undang-undang ini mengalami banyak penolakan. Isu penolakan UU Cipta Kerja oleh buruh tersebut antara lain:

- a. Nilai Pesangon 32 bulan upah menjadi 25 bulan upah dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) ditanggung sendiri oleh buruh;
- b. *Outsourcing* pekerja seumur hidup tanpa batas jenis pekerjaan yang boleh di *outsourcing*, maka jaminan pensiun dan kesehatannya akan hilang;
- c. Waktu kerja eksploitatif, serta hak cuti dan hak upah atas cuti hilang;
- d. PKWT atau kontrak seumur hidup tidak ada batas waktu kontrak;

- e. UMK bersyarat dan UMK sektoral dihapus juga menjadi isu penolakan terhadap UU Cipta Kerja.⁸

Alasan penolakan terhadap perubahan ketentuan mengenai pengupahan yang mengurangi bahkan menghilangkan beberapa hak dasar pekerja seperti Upah Minimum Sektoral dan hak upah atas cuti yang dihapus oleh UU Cipta Kerja dari UU Ketenagakerjaan. Beberapa ketentuan tentang upah yang boleh diberikan di bawah upah minimum untuk UMKM sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah juga menjadi isu yang patut diperdebatkan.

Secara umum upah merupakan pendapatan yang sangat berperan dalam kehidupan karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya, maka sudah sewajarnya kalau seorang karyawan:

- a. mendapatkan pendapatan yang cukup dan dapat dipertimbangkan supaya dapat menjamin kebutuhan pokok beserta keluarganya;
- b. Merasakan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis di perusahaannya ataupun ditempat usaha lain di masyarakat.

Upah merupakan imbal hasil yang dibayarkan oleh pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja karena telah selesai melakukan pekerjaannya. Disamping itu berfungsi agar dapat menjamin kelayakan kehidupan pekerja dan keluarganya. Setiap pekerja akan memperoleh upah saat telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Ada kalanya para pekerja memberikan hasil

⁸ Febriane Chadijah, "Analisis Kebijakan Pengupahan pada Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Analisis: Kebijakan Pengupahan Negara Indonesia dan Australia)", Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah, Vol. 5, No. 2, Mei 2023, hlm. 106.

diatas standar yang telah di berikan oleh pengusaha. Maka dari itu, seringkali pengusaha akan memberikan bonus kepada pekerja yang memenuhi atau melebihi persyaratan yang ada. Pemberian bonus dilakukan perusahaan biasanya berasal dari kinerja bisnis perusahaan dan kinerja perorangan yang bergantung pada kebijakan perusahaan dari hasil keuntungan atau hasil kerja pekerja lebih besar dari target produksi sehingga terdapat peningkatan produktivitas.⁹

Pengupahan yang berlaku di Indonesia menggunakan sistem yang berbasis Pendapatan Domestik Bruto (PDB) yakni dengan berdasarkan tingkat inflasi dan angka Kehidupan Hidup Layak. Upah yang diberikan, harus tercermin di dalam posisi/jabatan yang diduduki oleh seseorang pada suatu Perusahaan. Jika posisinya lebih tinggi maka akan diberikan upah yang lebih tinggi, begitu juga sebaliknya jika pekerja memiliki jabatan lebih rendah maka akan diberikan upah yang lebih rendah. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya gotong royong.¹⁰

Adakalanya pada sektor usaha terdapat pekerjaan yang mengakibatkan para pekerja melebihi batas waktu kerja. Bagi pelaku usaha, jika ingin mempekerjakan pekerja/buruh melebihi batas waktu dan memenuhi syarat sebagaimana yang tertuang pada Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 77 ayat (2) dan Pasal 78 ayat (1), yakni sebagaimana dimaksud pada Pasal 77 ayat (2) ialah ”7 jam 1 hari dan 40 jam

⁹ Fitria Puspita Rachmandita, “Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Pengupahan Berdasarkan Prestasi Pekerja: Sebuah Konkretisasi dari Radbruch Formula”, Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol. 2, No. 5, Mei 2021, hlm.18

¹⁰ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1980), hlm. 95.

1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu”. Yang dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) ialah para pemberi kerja harus mendapatkan persetujuan pekerja buruh yang bersangkutan jika ingin pekerja tersebut melakukan kerja lembur, Waktu lembur kerja hanya diperbolehkan maksimal 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam seminggu. Jika terjadi kelalaian atau kesengajaan yang menyebabkan keterlambatan dalam pembayaran upah, maka pengusaha akan dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja atau buruh.

Undang -Undang Cipta Kerja mengalami perubahan pada 31 Pasal, penghapusan pada 29 Pasal, dan penambahan 13 Pasal baru di dalam UU Ketenagakerjaan. Proses perancangan undang -undang ini menuai berbagai opini masyarakat yang tidak sependapat terhadap penetapan undang-undang tersebut, hal ini disebabkan oleh batas waktu pengerjaan yang hanya 100 hari dan minimnya keterlibatan berbagai pihak dalam pembuatannya. Salah satunya dengan minimnya keterlibatan dalam pembentukan undang-undang ini terutama keterbukaan terhadap masyarakat. Hal inilah yang menjadi salah satu pemicu terhadap ketidaksetujuan dari pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja selain dari penambahan serta perubahan dalam undang-undang tersebut. Pada saat ini dalam pemberian upah kepada buruh/pekerja yang menjadi dasar patokan dalam pemberian upah telah diperbarui dari yang sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah oleh UU Cipta Kerja. Sistem pengupahan pada saat ini telah berbeda dengan yang sebelumnya, ada beberapa perbedaan dalam sistem pengupahan setelah diberlakukannya

UU Cipta Kerja. Isi dalam UU Cipta Kerja ada yang ditambah dan ada yang dikurangi pada peraturan sebelumnya, ada banyak penambahan poin-poin di UU Cipta Kerja, khususnya dalam hal pengupahan.

Penelitian ini penting dilakukan karena upah merupakan hak dasar bagi pekerja dalam hubungan kerja. Upah yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja adalah kewajiban yang harus dipenuhi kepada buruh, yang telah menjadi hak mereka selama terikat dalam perjanjian kerja. Upah berfungsi sebagai sarana bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan hidup dari hasil kerja mereka. Sistem upah adalah isu yang sangat krusial, karena berkaitan langsung dengan kelangsungan dan kesejahteraan hidup para pekerja.

Uraian di atas menunjukkan pentingnya dilakukan penelitian untuk menganalisis Sistem Pengupahan setelah Undang - Undang Cipta Kerja, sehingga dapat diperoleh perbandingan dengan sistem pengupahan sebelumnya, atau gambaran apakah sistem pengupahan tersebut telah memberikan perlindungan bagi pekerja dan keluarganya sesuai amanat UUD NRI Tahun 1945. Lebih lanjut, penelitian ini penting dilakukan, mengingat hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya perubahan regulasi UU Cipta Kerja membawa sejumlah perubahan signifikan dalam berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk pengupahan. Adanya perubahan ini sangat penting dan mempengaruhi sistem pengupahan dan kebijakan upah, yang fungsinya untuk memastikan

bahwa implementasinya sesuai dengan tujuan hukum dan kebutuhan pekerja serta pengusaha.

2. Dalam hal kesejahteraan pekerja, pengupahan adalah salah satu faktor utama yang mempunyai pengaruh sangat besar. Dengan adanya perubahan undang-undang, ada kemungkinan perubahan dalam struktur upah, standar upah minimum, atau kebijakan terkait tunjangan dan bonus. Hal ini berkaitan dengan dampaknya terhadap daya beli dan kesejahteraan pekerja.
3. Adanya perubahan dalam UU Cipta Kerja membuat perusahaan perlu memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan baru yang ditetapkan oleh UU Cipta Kerja. Perusahaan harus menyesuaikan kebijakan upah mereka agar sesuai dengan ketentuan hukum yang baru, sehingga menghindari potensi sengketa hukum atau sanksi.
4. Adanya perubahan dalam UU Cipta Kerja juga mempengaruhi ekonomi secara keseluruhan. Perubahan dalam upah dapat berdampak pada konsumsi, produktivitas, dan distribusi pendapatan. Dengan menganalisis dampak ini, pemangku kepentingan dapat membuat keputusan yang lebih baik mengenai kebijakan ekonomi dan sosial.

Dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis data, penelitian dan analisis mengenai pengupahan setelah UU Cipta Kerja bertujuan untuk memastikan bahwa perubahan regulasi memberikan manfaat yang optimal dan adil bagi semua pihak yang terlibat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka terdapat perumusan masalah pada penelitian ini ialah :

1. Bagaimana perbandingan sistem pengupahan sebelum dan setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan penyelesaian sengketa dalam hal pengupahan setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang ingin dicapai oleh penulis ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami kelemahan dan kelebihan sistem pengupahan setelah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui dan memahami perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam hal pengupahan setelah ditetapkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

1.4 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan dalam bidang Ilmu Hukum, khususnya pada peraturan-peraturan yang mengatur tentang Sistem Pengupahan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat :

- a. Menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja Perusahaan dalam Sistem Pengupahan setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja agar sesuai dan sah berdasarkan hukum yang berlaku;
- b. Memberikan sumbangan dan masukan wawasan ataupun pemikiran kepada para *stake holder* Sistem Pengupahan dalam meningkatkan kinerja Perusahaan;
- c. Bagi masyarakat, agar lebih memahami dan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengetahuan dalam Undang-

Undang Cipta Kerja. Ini dapat melibatkan penemuan baru, pengembangan teori atau konsep, atau bahkan pemecahan masalah.

- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi pada masyarakat terkait Sistem Pengupahan Setelah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja agar sesuai dan sah berdasarkan hukum yang berlaku.

Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan yaitu :

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dalam pengetahuan penulis dalam memahami bidang hukum, sebagai acuan dalam kehidupan bermasyarakat ke depannya;
- b. Peneliti dapat mengetahui kemampuan peneliti dalam mengimplementasikan ilmu yang dipelajari selama di bangku perkuliahan dalam penelitian ini;

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini secara keseluruhan terbagi dalam 5 (lima) bab dan terdiri dari beberapa sub bab yang menguraikan permasalahan dan pembahasan secara tersendiri dalam konteks yang saling berkaitan satu sama lain. Sistematika penulisan skripsi ini secara terperinci adalah sebagai berikut:

- BAB I: Pendahuluan, terdiri dari: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.
- BAB II: Menguraikan Tinjauan Pustaka, yang terdiri dari Tinjauan Teori dan Tinjauan Konseptual mengenai Pengupahan sebagaimana Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- BAB III: Merupakan pembahasan mengenai Metode Penelitian, yang terdiri dari Jenis Penelitian, Jenis Data yang digunakan, Cara Pengolahan Data, Jenis Pendekatan dan Analisa Data.
- BAB IV: Merupakan pembahasan mengenai implementasi sistem pengupahan setelah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam hal pengupahan setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja?
- BAB V: Penutup, yang akan terdiri dari Kesimpulan dan Saran.