



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



## KAJIAN PERPU CIPTAKER

### • PENDAHULUAN

Pada pidato pelantikan tanggal 20 Oktober 2019, Presiden RI Joko Widodo menyampaikan rencana perihal Omnibus Law bersama Dewan Perwakilan Rakyat. Presiden mengusulkan ada dua undang-undang yaitu undang-undang cipta lapangan kerja dan undang-undang pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah.<sup>1</sup> Kemudian pada Februari 2020, Pemerintah mengusulkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja ke Dewan Perwakilan Rakyat dengan harapan dapat terealisasi dalam waktu 100 hari.<sup>2</sup>

Penggunaan Omnibus Law dalam pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia telah diperbincangkan secara mendalam dan komprehensif sejak pidato kenegaraan yang dimaksud diatas. Bagi negara yang menganut sistem hukum common law, metode ini digunakan sejak tahun 1937.<sup>3</sup> Secara etimologi omnibus berasal dari bahasa latin *omnis* yang artinya banyak. Mengutip pendapat Audrey O'Brian dan Marc Bosc menjelaskan pada dasarnya Omnibus Law sebagai sebuah rancangan yang ditujukan untuk mengubah, mengganti atau memberlakukan beberapa UU menjadi satu. Dari segi hukum, kata *omnibus* lazimnya disandingkan dengan kata *law* atau *bill* yang berarti suatu peraturan yang dibuat berdasarkan hasil kompilasi beberapa aturan dengan substansi dan tingkatannya berbeda. Lebih lanjut, Maria Farida Indrati menyebutkan Omnibus Law adalah metode yang biasa digunakan di negara-negara yang mengadopsi sistem hukum umum.<sup>4</sup> Sistem hukum umum merupakan sistem hukum yang menitik beratkan pembentukan peraturan perundang-undangannya pada lembaga parlemen. Pandangan Maria Farida dapat dijadikan titik pijakan bahwa penggunaan Omnibus Law dalam negara-negara yang menganut sistem hukum civil law bukanlah sesuatu yang bersifat haram. Sebagaimana perkembangan saat ini, negara-negara common law telah mengadopsi mekanisme pengaturan suatu objek perbuatan, peristiwa maupun keadaan dalam suatu bentuk hukum tersendiri. Artinya, dalam perkembangan postmoderenisasi telah terjadi pergeseran pemahaman dan praktek pembentukan hukum secara simultan antara sistem common law dengan civil law. Omnibus Law merupakan metode yang lahir bukan dari prinsip kodifikasi melainkan prinsip modifikasi, karena metode ini selain dapat mengharmonisasikan peraturan perundang-undangan juga dapat menghindari hyper regulations. Jauh daripada itu, Omnibus Law diarahkan untuk menuju pada pembentukan kualitas regulasi (quality of regulation) bukan pada kuantitas regulasi (regulatory quantity). I.C. van der Vlies berpendapat

<sup>1</sup> Rizal Jawahir Gustav, 5 Oktober 2020, "Jejak Omnibus Law: Dari Pidato Pelantikan Jokowi hingga Polemik RUU Cipta Kerja". Kompas.com.

<sup>2</sup> Samboh Esther, 24 Februari 2020, "Guide to omnibus bill on job creation: 1,028 pages in 10 minutes, The Jakarta Post, Diakses tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>3</sup> Antoni Putra, "Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi," Jurnal Legislasi Indonesia (2020)

<sup>4</sup> Glen S. Krutz, "Tactical Maneuvering on Omnibus Bills in Congress," American Journal of Political Science (2001).



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



bahwa undang-undang yang lahir dari metode modifikasi adalah undang-undang yang mengubah pendapat hukum dan hubungan sosial. Menurut Menteri Agraria dan Tata Ruang Sofyan Djalil, Omnibus Law merupakan langkah untuk mempublikasikan satu Undang-Undang yang dapat memperbaiki banyak UU yang selama ini dianggap tumpang tindih mengekang proses kemudahan untuk berusaha. Dengan adanya satu Undang-Undang yang memperbaiki dari banyak Undang-Undang diharapkan akan menjadi jalan penyelesaian permasalahan dibidang ekonomi. Omnibus Law juga sering dikenal sebagai Undang-Undang Sapu Jagat yang dapat menyerdehanakan beberapa UU atau memperbaiki banyak UU (Kurniawan, Jurnal Panorama Hukum, Juni 2020).

Undang-Undang Cipta Kerja disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat pada hari Senin tanggal 5 Oktober 2020. Pengesahan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja didukung oleh 7 partai, Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan, Partai Golkar, Partai Gerindra, Partai Nasional Demokrat, Partai Kebangkitan Bangsa, Partai Amanat Nasional dan Partai Persatuan Pembangunan, 2 partai lain menolak yaitu Partai Demokrat dan Partai Keadilan Sejahtera.<sup>5</sup> Undang-undang Cipta Kerja mengubah sejumlah 82 undang-undang dan terdiri dari 15 bab dan 174 pasal. Undang-undang ini merupakan aturan hukum yang diusulkan oleh pihak eksekutif dalam hal ini adalah presiden Republik Indonesia. Adapun RUU CIPTAKER disahkan menjadi Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Mengutip ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Cipta Kerja yang dimaksud dengan cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan usaha mikro kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

## • ALASAN UU CIPTAKER DITOLAK MASYARAKAT

Kontroversi kerap dialamatkan atas pengesahan undang-undang ini akibat dari terbelenggunya aspirasi dari masyarakat. Terdapat respon positif dan negatif dari masyarakat Indonesia. Kendati yang terlihat mencolok adalah respon negatif masyarakat dalam menanggapi UU Cipta Kerja ini. Berbagai elemen masyarakat melontarkan penolakan terhadap pengesahaan Undang-Undang tersebut. Elemen masyarakat ini diantaranya adalah para mahasiswa, buruh, pakar dan juga organisasi terkait lainnya. Undang-Undang yang diusulkan oleh Presiden Joko Widodo ini direncanakan dapat menarik investasi asing dan menciptakan lapangan kerja ini membuat masyarakat menilai bahwa pemerintah tidak pro terhadap suara rakyat.

Contoh beberapa pasal yang dianggap kontroversial atau bermasalah tersebut diantaranya:<sup>6</sup>

- UU Cipta Kerja menghapus aturan tentang jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak. Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja mengganti ketentuan

<sup>5</sup> Ghina Ghalia, 6 Oktober 2020, "Indonesia passes jobs bill as recession looms", The Jakarta Post, Diakses tanggal 26 Agustus 2021.

<sup>6</sup> Hesty Kartikasari, Agus Machfud Fauzi. Penolakan Masyarakat Terhadap Pengesahan Omnibus Law Cipta Kerja dalam Perspektif Sosiologi Hukum



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Cipta kerja menngganti Pasal 59 ayat (4) UUK yang mengelola ketentuan lebih lanjut tentang jenis dan sifat pekerjaan, jangka waktu, hingga batas waktu perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dengan peraturan pemerintah. Ketentuan baru ini berpeluang dalam memberikan kekuasaan bagi pengusaha untuk mempertahankan status para buruh atau pekerja tanpa adanya batasan.

## **Pasal 59 ayat (4) UU No.13/2003 (Ketenagakerjaan) berbunyi**

*“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”*

## **Diubah melalui Pasal 81 angka 15 UU Ciptaker yang berbunyi**

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.”*

- Hak pekerja mendapatkan hari libur dua hari dalam satu pekan yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan dipangkas melalui Pasal 79 ayat (2) huruf (b) yang mengatur bahwa pekerja wajib diberikan waktu istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu. Pasal 79 UU Ciptaker ini juga meniadakan kewajiban perusahaan untuk memberikan istirahat panjang dua bulan bagi pekerja yang sudah bekerja selama enam tahun berturut-turut. Ini berlalu setiap kelipatan masa kerja enam tahun. Pasal 79 ayat (3) mengatur pemberian cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.

## **Pasal 79 UU No.13/2003 (Ketenagakerjaan) berbunyi**

*“(2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :*

- a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;*
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;*
- c. cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan*
- d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.*

*(3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2)*



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



*huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*

*(4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.*

*(5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri”*

## **Diubah melalui Pasal 81 angka 23 UU Ciptaker berbunyi**

*“(2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:*

- a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan*
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.*

*(3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.*

*(4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*

*(5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*

*(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.”*

- UU Ciptaker merubah kebijakan mengenai pengupaan pekerja. Ketentuan ini di atur dalam pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengganti Pasal 88 UU Ketenagakerjaan. Pasal 88 ayat (4) yang termuat dalam Bab Ketenagakerjaan hanya mengungkapkan tujuh kebijakan pengupahan yang sebelumnya ada sebelas dalam UU Ketenagakerjaan.

## **Pasal 88 UU No.13/2003 (Ketenagakerjaan) berbunyi**

*“(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :*

- a. upah minimum;*
- b. upah kerja lembur;*
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;*
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;*
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah;*
- f. denda dan potongan upah;*



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com





# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



- g. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;*
- h. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;*
- i. upah untuk pembayaran pesangon; dan*
- j. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.*

*(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan mem-perhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.”*

### **Diubah melalui Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker berbunyi**

*“(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:*

- a. upah minimum;*
- b. struktur dan skala upah;*
- c. upah kerja lembur;*
- d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;*
- e. bentuk dan cara pembayaran upah;*
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan*
- g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.*

*(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.”*

- Pada pasal 95 tidak ada denda bagi pengusaha yang terlambat membayar upah kepada, pekerja yang diPHK karena surat peringatan ketiga tidak mendapatkan pesangon, pekerja yang diPHK karena ada perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan tidak mendapatkan pesangon, pekerja yang diPHK karena perusahaan mengalami kerugian selama dua tahun atau keadaan memaksa tidak mendapatkan pesangon, pekerja yang diPHK karena memasuki usia pensiun tidak lagi diberikan pesangon, pekerja yang diPHK karena sakit berkepanjangan atau ketika mengalami cacat akibat kecelakaan kerja tidak lagi memperoleh pesangon, membaskan kerja kontrak di semua jenis pekerjaan, outsourcing bebas digunakan di segala jenis pekerjaan dan tidak ada batas waktu.

### **Pasal 95 UU No.13/2003 (Ketenagakerjaan) berbunyi**

*“(1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.*

*(2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.*

*(3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.*

*(4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari*



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



*pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem-bayarannya.”*

## **Diubah melalui Pasal 81 angka 33 UU Ciptaker berbunyi**

*“(1) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.*

*(2) Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.*

*(3) Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.”*

Buruh pun menjadi resah karena poin-poin yang disoroti tersebut. Buruh menilai akan ada PKWT yang lebih bebas dan tanpa batas, penyederhanaan proses PHK, peniadaan cuti panjang, cuti haid, dan lain sebagainya. Mereka khawatir jika omnibus law Cipta Kerja ini hanya akan semakin menambah keuntungan para investor saja, terutama investor asing yang akan bebas tanpa hambatan. Sedangkan perlindungan bagi para pekerja atau buru di Indonesia semakin melemah (Safitri, Jurnal Dialog Kebijakan Publik, 2020).

Pergolakan buruh ditenggarai karena Omnibus Law Cipta Kerja ini dinilai lebih berpihak pada perusahaan sebagai pemilik alat-alat produksi. Hal ini akan menyiptakan kesenjangan kelas antara perusahaan sebagai kaum borjuis dan buruh sebagai kaum proletar. Perusahaan akan berusaha untuk meraup keuntungan sebanyak-banyak mungkin dan itu dapat diperoleh dari nilai lebih (keuntungan yang diperoleh dari kelebihan jam yang dilakukan oleh pekerja. Selain itu UU Omnibus Law yang berusaha menarik investor asing juga menyebabkan alienasi. Uang sebagai tanda alienasi manusia menempatkan investor sebagai siapa yang dapat memperoleh apa saja dan dapat mengambil peran banyak dalam perekonomian. Sedangkan buruh yang tidak berdaya dalam hal uang tidak akan berimbas banyak dalam kegiatan ekonomi karena buruh tidak berpotensi menghasilkan banyak uang.

Penetapan upah yang didasarkan pada jam kerja, peniadaan sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak pekerja, dan sistem outsourcing akan memicu eksploitasi kerja secara bebas. Sistem upah dengan satuan jam ini memberi peluang perusahaan memberikan upah yang murah. Semakin rendah upah buruh yang diberikan akan semakin untung bagi perusahaan dan begitupula sebaliknya, semakin tinggi upah buru akan merugikan perusahaan.

Di dalam buku Pokok-Pokok Sosiologi Hukum yang ditulis Oleh Soerjono Soekanto (2016: 110) menjelaskan teori gerakan sosial yang menyatakan bahwa adanya ketidakpuasan terhadap bidang-bidang kehidupan tertentu sehingga memicu keadaan menjadi tidak tentram untuk mengadakan perubahan-perubahan. Sering kali perubahan tersebut berwujud hukum baru. Dari sini dapat dilihat bahwa masyarakat tidak puas atas hasil sidang pengesahaan RUU Cipta kerja, masyarakat menganggap bahwa UU tersebut tidak berpihak pada rakyat sipil. Oleh karenanya mereka melakukan serangkaian aksi untuk menolaknya. Masyarakat menginginkan agar pemerintah tidak mengesahkan RUU tersebut menjadi UU yang nantinya akan diberlakukan.



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



Walaupun UU Cipta Kerja ini mendapatkan penolakan dari masyarakat, UU ini telah disahkan pada 2 November 2020. UU ini sudah ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo. Pada tanggal tersebut juga UU ini ditandatangani oleh Menteri Hukum dan HAM Yasona H Laoly. UU ini menjadi UU Nomer 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

## • PUTUSAN MAHKAMA KONSTITUSI NOMOR 91/PUU-XVIII/2020

### AMAR PUTUSAN

#### Mengadili:

#### *Dalam Provisi:*

1. Menyatakan Permohonan Provisi Pemohon I dan Pemohon II tidak dapat diterima;
2. Menolak Permohonan Provisi Pemohon III, Pemohon IV, Pemohon V, dan Pemohon VI.

#### *Dalam Pokok Permohonan:*

1. Menyatakan permohonan Pemohon I dan Pemohon II tidak dapat diterima;
2. Mengabulkan permohonan Pemohon III, Pemohon IV, Pemohon V, dan Pemohon VI untuk sebagian;
3. Menyatakan pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai "tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan";
4. Menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini;
5. Memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) menjadi inkonstitusional secara permanen;
6. Menyatakan apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



*maka undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) dinyatakan berlaku kembali;*

- 7. Menyatakan untuk menengguhkan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);*
- 8. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;*
- 9. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.*

Majelis Hakim Konstitusi menegaskan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) cacat secara formil. Untuk itu, Mahkamah menyatakan bahwa UU Cipta Kerja inkonstitusionalitas bersyarat. Demikian Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dibacakan dalam sidang putusan yang digelar pada 25 November 2021. Dalam Amar Putusan yang dibacakan oleh Ketua MK Anwar Usman, Mahkamah mengabulkan untuk sebagian permohonan yang diajukan oleh Migrant CARE, Badan Koordinasi Kerapatan Adat Nagari Sumatera Barat, Mahkamah Adat Minangkabau, serta Muchtar Said.

MK Menyatakan pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan.”

“Menyatakan UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini” ucap Anwar yang dalam kesempatan itu didampingi oleh delapan hakim konstitusi lainnya.

Dalam putusan yang berjumlah 448 halaman tersebut, Mahkamah juga memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan. Apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan, maka UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara permanen.

Selain itu, MK pun memerintahkan Pemerintah untuk menengguhkan segala tindakan atau kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Anwar pun menyampaikan Mahkamah menyatakan apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan UU Cipta Kerja, maka undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh UU Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali.



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com





# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



Dalam pertimbangan hukum yang dibacakan oleh Hakim Konstitusi Suhartoyo, tata cara pembentukan UU Cipta Kerja tidak didasarkan pada cara dan metode yang pasti, baku, dan standar, serta sistematika pembentukan undang-undang. Kemudian, dalam pembentukan UU Cipta Kerja, terjadi perubahan penulisan beberapa substansi pasca persetujuan bersama DPR dan Presiden.

“(Pembentukan UU Cipta Kerja) bertentangan dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan, maka Mahkamah berpendapat proses pembentukan UU 11/2020 adalah tidak memenuhi ketentuan berdasarkan UUD 1945, sehingga harus dinyatakan cacat formil,” tegas Suhartoyo.

Mahkamah pun menjelaskan alasan UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Hal tersebut dikarenakan Mahkamah hendak menghindari ketidakpastian hukum dan dampak lebih besar yang ditimbulkan. Kemudian, Mahkamah mempertimbangkan harus menyeimbangkan antara syarat pembentukan sebuah undang-undang yang harus dipenuhi sebagai syarat formil guna mendapatkan undang-undang yang memenuhi unsur kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan. Di samping itu, lanjut Suhartoyo, juga harus mempertimbangkan tujuan strategis dari dibentuknya UU Cipta Kerja.

“Oleh karena itu, dalam memberlakukan UU 11/2020 yang telah dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat menimbulkan konsekuensi yuridis terhadap keberlakuan UU 11/2020 *a quo*, sehingga Mahkamah memberikan kesempatan kepada pembentuk undang-undang untuk memperbaiki UU 11/2020 berdasarkan tata cara pembentukan undang-undang yang memenuhi cara dan metode yang pasti, baku dan standar di dalam membentuk undang-undang *omnibus law* yang juga harus tunduk dengan keterpenuhan syarat asas-asas pembentukan undang-undang yang telah ditentukan,” tegas Suhartoyo.

Selanjutnya, Hakim Konstitusi Enny Nurbaningsih menyebutkan bahwa Mahkamah menemukan fakta bahwa penamaan UU Cipta Kerja ternyata menggunakan nama baru yaitu UU tentang Cipta Kerja. Oleh karena itu, Mahkamah dapat memahami persoalan para Pemohon yang menyebut UU Cipta Kerja merupakan UU baru atau UU perubahan. Terlebih, dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 UU Cipta Kerja dirumuskan pula nomenklatur Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

“Dengan adanya penamaan baru suatu undang-undang yaitu UU tentang Cipta Kerja yang kemudian dalam Bab Ketentuan Umum diikuti dengan perumusan norma asas, tujuan dan ruang lingkup yang selanjutnya dijabarkan dalam bab dan pasal-pasal terkait dengan ruang lingkup tersebut, maka UU 11/2020 tidaklah sejalan dengan rumusan baku atau standar dalam pembentukan peraturan perundang-undangan karena hal demikian sesungguhnya menunjukkan norma yang dibentuk tersebut seolah-olah sebagai undang-undang baru. Namun, substansi terbesar dalam UU 11/2020 telah ternyata adalah merupakan perubahan terhadap sejumlah undang-undang,” terang Enny.



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



Enny menambahkan jika yang dilakukan adalah perubahan suatu UU, tidak perlu dibuat ketentuan umum yang berisi nomenklatur baru, yang kemudian diikuti dengan rumusan asas, tujuan, serta ruang lingkup, kecuali jika hal-hal yang akan diubah dari suatu undang-undang mencakup materi tersebut. Sebab, lanjutnya, dari sejumlah UU yang telah diubah oleh UU Cipta Kerja, UU asli/asalnya masing-masing masih tetap berlaku—walaupun tidak ditegaskan mengenai keberlakuan UU lama tersebut dalam UU Cipta Kerja. Sementara, dalam UU yang lama telah ditentukan pula asas-asas dan tujuan dari masing-masing UU yang kemudian dijabarkan dalam norma pasal-pasal yang diatur dalam masing-masing UU tersebut.

Kemudian, berkenaan dengan asas keterbukaan, Suhartoyo menjelaskan dalam persidangan terungkap fakta pembentuk undang-undang tidak memberikan ruang partisipasi kepada masyarakat secara maksimal. Sekalipun telah dilaksanakan berbagai pertemuan dengan berbagai kelompok masyarakat, pertemuan dimaksud belum membahas naskah akademik dan materi perubahan UU Cipta Kerja.

“Sehingga masyarakat yang terlibat dalam pertemuan tersebut tidak mengetahui secara pasti materi perubahan undang-undang apa saja yang akan digabungkan dalam UU 11/2020. Terlebih lagi naskah akademik dan rancangan UU cipta kerja tidak dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat. Padahal berdasarkan Pasal 96 ayat (4) UU 12/2011 akses terhadap undang-undang diharuskan untuk memudahkan masyarakat dalam memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis,” papar Suhartoyo.

## **Pendapat Berbeda dari putusan MK**

Dalam putusan tersebut, empat hakim konstitusi menyatakan pendapat berbeda, yakni Anwar Usman, Arief Hidayat, Daniel Yusmic P. Foekh, dan Manahan M.P. Sitompul. Keempatnya menyatakan meskipun UU Ciptaker memiliki banyak kelemahan dari sisi *legal drafting*, namun UU ini sangat dibutuhkan saat ini. “Sehingga menurut kami, seharusnya permohonan pengujian formil UU Ciptaker harus dinyatakan ditolak,” ujar Arief membacakan pendapat berbeda.

Selain itu, keempatnya beralasan tahapan dibentuknya UU Ciptaker sudah sangat baik dan cermat dilihat dari aspek filosofis, sosiologis maupun pertimbangan yuridis untuk mewujudkan amanat pembukaan UUD 1945 yang merupakan arahan fundamental mengenai visi, misi, dan tujuan nasional yang harus diwujudkan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.<sup>7</sup>

## • **PERPU CIPTAKER**

Menyambut awal tahun 2023, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang atau Perpu No 2 Tahun 2022 atau dikenal dengan Perpu Cipta Kerja untuk menggantikan UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020 yang telah berlaku dua tahun. Penerbitan aturan cipta kerja terbaru ini merupakan upaya pemerintah memperbaiki dan menyelamatkan UU Cipta Kerja yang disebut “cacat secara formil” dan “inkonstitusional bersyarat” oleh Mahkamah Konstitusi (MK) dalam putusan atas permohonan judicial review terhadap Omnibus Law tersebut.

<sup>7</sup> <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17816> (Website Mahkamah Konstitusi RI) Penulis: Nano Tresna A./Lulu A.



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



Putusan MK No 91/PUU-XIII/2020 menyatakan UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat bersyarat. Jika tidak dilakukan perbaikan dalam 2 tahun sejak putusan dibacakan, maka UU tersebut menjadi inkonstitusional permanen.

Berikut adalah perbedaan UU Cipta Kerja dan Perpu Cipta Kerja di klaster ketenagakerjaan :

NO	UU CIPTA KERJA	PERPU CIPTA KERJA
1	Ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan dihapus	Ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.</li><li>2. Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).</li><li>3. Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</li></ol>
2	Ketentuan Pasal 67 UU Ketenagakerjaan tidak diubah.	Ketentuan Pasal 67 UU Ketenagakerjaan diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.</li><li>2. Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</li></ol>
3	Ketentuan Pasal 84 UU Ketenagakerjaan tidak diubah.	Ketentuan Pasal 84 UU Ketenagakerjaan diubah sehingga berbunyi: Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, ayat (3), ayat (5), Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.
4	Ketentuan Pasal 88C disisipkan di UU Ketenagakerjaan: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.</li></ol>	Ketentuan Pasal 88C disisipkan di UU Ketenagakerjaan: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.</li></ol>



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



	<ol style="list-style-type: none"><li>Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.</li><li>Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.</li><li>Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.</li><li>Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.</li><li>Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.</li><li>Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota.</li><li>Penetapan upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.</li><li>Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.</li><li>Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.</li><li>Dalam hal kabupaten / kota belum memiliki upah minimum dan akan menetapkan upah minimum, penetapan upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.</li><li>Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</li></ol>
5	<p>Ketentuan Pasal 88D disisipkan di UU Ketenagakerjaan:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.</li><li>Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.</li><li>Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.</li></ol>	<p>Ketentuan Pasal 88D disisipkan di UU Ketenagakerjaan:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula penghitungan upah minimum.</li><li>Formula penghitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.</li><li>Ketentuan lebih lanjut mengenai formula penghitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.</li></ol>



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com





# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



	Tidak ada Pasal 88F di UU Ketenagakerjaan.	Pasal 88F disisipkan di UU Ketenagakerjaan: Dalam keadaan tertentu pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).
6	Ketentuan Pasal 92 UU Ketenagakerjaan diubah sehingga berbunyi: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.</li><li>2. Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.</li><li>3. Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.</li></ol>	Ketentuan Pasal 92 UU Ketenagakerjaan diubah sehingga berbunyi: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.</li><li>2. Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.</li><li>3. Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.</li></ol>

Jika mencermati tabel di atas, maka tidak ada perubahan signifikan antara UU dan Perpu di klaster ketenagakerjaan, kecuali penambahan Pasal 88F yang menyatakan bahwa dalam keadaan tertentu pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda dari yang diatur di Perpu.

Dengan kata lain, aturan baru Cipta Kerja 2023 tidak banyak berbeda dari aturan yang sudah berlaku dua tahun sebelumnya. Meski UU Cipta Kerja dicabut dan tidak berlaku lagi, sesuai Ketentuan Penutup Perpu, peraturan pelaksanaan dari UU No 11 Tahun 2020 tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Perpu.

Contoh peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja yang tetap berlaku adalah PP No 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan TKA; PP No 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK; dan PP No 36 tentang Pengupahan.

Perlu diketahui juga bahwa Perpu No 2 Tahun 2022 tidak mencabut dan membatalkan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, melainkan merevisi beberapa pasal di dalamnya. Jadi, pasal-pasal di UU Ketenagakerjaan yang tidak diubah atau dihapus masih tetap berlaku.

Contoh pasal yang tidak diubah atau dihapus adalah Pasal 80 tentang hak pekerja menjalankan ibadah, Pasal 81 tentang cuti haid, Pasal 82 tentang cuti melahirkan, Pasal 83 tentang hak menyusui bagi pekerja perempuan, dan Pasal 93 tentang jenis-jenis izin tidak bekerja yang wajib diupah.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Rangkuman Isi Perpu Cipta Kerja yang Perlu HR Ketahui BY RADIKA K CAHYADI (<https://www.gadjian.com/blog/2023/01/11/isi-perpu-cipta-kerja-2023-terbaru/>)



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



## **BAGIAN KETENTUAN PERALIHAN PERPPU CIPTA KERJA**

### **BAB XV**

#### **KETENTUAN PENUTUP**

##### **Pasal 184**

Pada saat Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini mulai berlaku:

- a. semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini; dan
- b. semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini.

##### **Pasal 185**

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

## **BAGIAN PENJELASAN PERPPU CIPTA KERJA**

### **KHUSUS URAIAN MENGENAI TINDAKLANJUT PUTUSAN MK 91 DAN PEMENUHAN UNSUR KEGENTINGAN YANG MEMAKSA**

Untuk mendukung pelaksanaan kebijakan strategis penciptaan kerja beserta pengaturannya, telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah menggunakan metode omnibus (omnibus law).

Namun Undang-Undang tersebut telah dilakukan pengujian formil ke Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 telah menetapkan amar putusan, antara lain:

1. Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan; dan
3. Melakukan perbaikan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan. Sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU- XVIII/2020 tersebut, telah dilakukan:
  - a. Menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang telah mengatur dan memuat metode omnibus dalam penyusunan undang-undang dan telah memperjelas partisipasi masyarakat yang bermakna dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tersebut, maka penggunaan metode omnibus telah memenuhi cara dan metode yang pasti, baku, dan standar dalam penyusunan peraturan perundang-undangan.

- b. Meningkatkan partisipasi yang bermakna (meaningful participation) yang mencakup 3 (tiga) komponen yaitu hak untuk didengarkan pendapatnya (right to be heard), hak untuk dipertimbangkan pendapatnya (right to be considered), dan hak untuk mendapatkan penjelasan atau jawaban atas pendapat yang diberikan (right to be explained). Untuk itu Pemerintah Pusat telah membentuk Satuan Tugas Percepatan Sosialisasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Satgas UU Cipta Kerja) yang memiliki fungsi untuk melaksanakan proses sosialisasi dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Satgas UU Cipta Kerja bersama kementerian/ lembaga, Pemerintah Daerah, dan pemangku kepentingan telah melaksanakan proses sosialisasi di berbagai wilayah yang diharapkan dapat meningkatkan pemahaman serta kesadaran masyarakat terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- c. Selanjutnya, juga telah dilakukan perbaikan kesalahan teknis penulisan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 antara lain adalah huruf yang tidak lengkap, rujukan pasal atau ayat yang tidak tepat, salah ketik, dan/atau judul atau nomor urut bab, bagian, paragraf, pasal, ayat, atau butir yang tidak sesuai, yang bersifat tidak substansial.

Selain sebagai tindak lanjut putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tersebut, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja juga melakukan perbaikan rumusan ketentuan umum Undang-Undang sektor yang diundangkan sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Dengan perbaikan rumusan ketentuan umum (batasan pengertian atau definisi, singkatan atau akronim, dan hal-hal yang bersifat umum) tersebut, maka ketentuan yang ada dalam Undang-Undang sektor yang tidak diubah dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja harus dibaca dan dimaknai sama dengan yang diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja.

Sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, kondisi tersebut di atas telah memenuhi parameter sebagai kepentingan yang memaksa dalam rangka penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang antara lain:



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



- karena adanya kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara cepat berdasarkan Undang-Undang;
- Undang-Undang yang dibutuhkan belum ada sehingga terjadi kekosongan hukum atau tidak memadainya Undang-Undang yang saat ini ada; dan
- kondisi kekosongan hukum yang tidak dapat diatasi dengan cara membuat Undang-Undang secara prosedur biasa yang memerlukan waktu yang cukup lama sedangkan keadaan yang mendesak tersebut perlu kepastian untuk diselesaikan.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, dalam kegentingan yang memaksa, sesuai dengan ketentuan Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Presiden berwenang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang.<sup>9</sup>

## • GUGATAN PERPU CIPTAKER KE MAHKAMA KONSTITUSI

Usai Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada 30 Desember 2022 lalu, sejumlah Pemohon mengajukan permohonan pengujian formil dan materil perpu tersebut ke Mahkamah Konstitusi (MK). Sidang perdana untuk memeriksa permohonan Nomor 5/PUU-XIX/2023 dan Nomor 6/PUU-XIX/2023 dalam perkara pengujian Perpu 2/2022 tentang Cipta Kerja digelar di Ruang Sidang Panel MK pada Kamis (19/1/2023).

Permohonan Nomor 5/PUU-XIX/2023 diajukan oleh Hasrul Buamona (Dosen Hukum Kesehatan/Pemohon I), Siti Badriyah (Pengurus Migrant Care/Pemohon II), Harseto Setyadi Rajah (Konsultan Hukum/Pemohon III), Jati Puji Santoro (Wiraswasta/Pemohon IV), Syaloom Mega G. Matitaputty (Mahasiswa FH Usahid/Pemohon V), dan Ananda Luthfia Rahmadhani (Mahasiswa FH Usahid/Pemohon VI). Sedangkan permohonan Perkara Nomor 6/PUU-XIX/2023 diajukan oleh Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI). Persidangan dipimpin Hakim Konstitusi Wahiduddin Adams didampingi Hakim Konstitusi Manahan MP Sitompul, dan Hakim Konstitusi Daniel Yusmic P. Foekh.

Kuasa hukum Perkara Nomor 5/PUU-XIX/2023, Viktor Santoso Tandiasa dan Zico Leonard secara bergantian menyatakan Perpu Ciptaker tersebut bertentangan dengan Pasal 1 ayat (3), Pasal 22 ayat (1), dan Pasal 22A UUD 1945 serta Putusan MK Nomor 138/PUU-VII/2009 dan Nomor 91/PUU-XVII/2020.

Menurut para Pemohon, subjektivitas Presiden untuk menerbitkan Perpu harus didasarkan pada keadaan yang objektif. Apabila diukur dari tiga tolok ukur, keberadaan Perpu ini tidak memenuhi syarat karena selama ini Pemerintah menggunakan UU 11/2020 (UU Cipta Kerja) untuk melaksanakan kebutuhan mendesak dalam penyelesaian masalah hukum yang masuk dalam ruang lingkupnya, dan selama ini tidak terjadi kekosongan hukum.

<sup>9</sup> MATRIKULASI PERBEDAAN UU CIPTA KERJA dan PERPPU CIPTA KERJA (<https://spkep-spsi.org/author/administrator/>)



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com





# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



Lebih lanjut Viktor meneruskan alasan permohonan bahwa berpedoman pada Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 bahwa UU Nomor 11/2020 bertentangan dengan UUD 1945 secara bersyarat karena naskah akademik dan rancangannya tidak dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat, tata cara pembentukan UU tersebut tidak didasarkan pada cara dan metode yang pasti, dan terjadi pula perubahan penulisan beberapa substansi pasca-persetujuan bersama DPR dan Presiden serta bertentangan dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan, sehingga UU tersebut dinilai cacat formil.

“Namun ternyata Pemerintah menerbitkan Perpu 2/2022 dengan tidak memenuhi amanat serta amar Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dan tidak memenuhi Putusan Nomor 139/PUU-VII/2009. Bahwa tindakan ini tentunya menimbulkan ketidakpastian hukum yang adil dan proses pembentukannya bertentangan dengan Pasal 22 ayat (1) UUD 1945 karena tidak pula memenuhi syarat kegentingan memaksa yang seharusnya didasarkan pada keadaan yang objektif,” terang Viktor. Untuk itu para Pemohon dalam provisi memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Perpu aturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja ditunda perberlakukannya sampai dengan adanya putusan akhir.

Sementara itu, Pemohon Perkara Nomor 6/PUU-XXI/2023 yang diwakili oleh Saut Pangaribuan menyebutkan 55 Pasal yang terdapat pada Perpu 2/2022 ini bertentangan dengan UUD 1945. Menurutnya norma yang terdapat pada Perpu tersebut menghilangkan hak konstitusional para buruh yang telah dijamin dalam UUD 1945 dan UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam bidang hukum ketenagakerjaan, Saut menyebutkan bahwa Pemohon tidak melihat adanya kekosongan hukum. Sebab hingga saat ini masih terdapat UU 13/2003 dan sejumlah peraturan perundang-undangan lainnya yang masih tetap berlaku di Indonesia.

“Oleh karena itu, pada norma ini terdapat ketidakjelasan rumusan sehingga justru menimbulkan ketidakpastian hukum,” sebut Saut dalam sidang yang dihadiri secara daring bersama-sama dengan Haris Manalu, Parulian Sianturi, dan Supardi selaku tim kuasa hukum Pemohon.

Untuk itu melalui Petitum dalam permohonan formil, Pemohon memohon kepada Mahkamah mengabulkan permohonan pengujian formil Pemohon; menyatakan pembentukan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memenuhi ketentuan Undang-Undang berdasarkan UUD 1945.

## Uji Formil dan Materil

Terhadap kedua perkara ini, Hakim Konstitusi Manahan MP Sitompul memberikan beberapa catatan atas pengujian formil dan materil terhadap Perpu 2/2022 tentang Cipta kerja. Yakni terkait pengujian formil dan materil tidak bisa disamakan sehingga ada perlakuan khusus terhadap pengujian formil. Manahan menyebutkan, Pemohon Perkara 5/PUU-XXI/2023 belum menguraikan syarat dan hubungan langsung antara norma yang diujikan dengan keberadaan hak konstitusional para Pemohon. Sementara terhadap Pemohon Perkara 6/PUU-XXI/2023 Manahan menasihati agar Pemohon membuat penjabaran mengenai syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pengajuan diri sebagai pihak pada perkara ini. Selain itu, Manahan juga menyoroti tentang pihak yang menjadi wakil dari organisasi di dalam dan luar pengadilan pada pengajuan permohonan ini.



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



Berikutnya Hakim Konstitusi Daniel Yusmic P. Foekh menyarankan para Pemohon Perkara Nomor 5/PUU-XXI/2023 dan Nomor 6/PUU-XXI/2023 agar mencermati isi dari Peraturan MK Nomor 2/2021 yang mengatur pengujian undang-undang dan Perpu yang memiliki batas waktu. Untuk itu Pemohon perlu menjelaskan masa 45 hari atas pengajuan permohonan ini. “Ini menjadi pintu masuk terkait eksistensi pengujian materil dari sebuah Perpu,” sebut Daniel.

Selanjutnya Ketua Panel Hakim Konstitusi Wahiduddin Adams memberikan nasihat mengenai batas waktu pengujian formil yang harus dicantumkan sejak Perpu diundangkan atau ditetapkan dan dalam hal apa Perpu diuji dan melanggar UU tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Hal ini menurut Wahiduddin perlu diuraikan secara jelas. Sementara itu khusus untuk legal standing dari para Pemohon 5/PUU-XXI/2023 agar dijabarkan satu per satu dan dielaborasi kerugian yang dialami Pemohon.

Selanjutnya panel hakim memberikan waktu selama 14 hari untuk menyempurnakan permohonan, yaitu selambat-lambatnya hingga 1 Februari 2023 pukul 13.00 WIB. Naskah permohonan yang telah disempurnakan atau diperbaiki, dapat diserahkan kepada Kepaniteraan MK untuk kemudian dijadwalkan sidang berikutnya.<sup>10</sup>

## • ANALISA

Adanya Perpu Cipta Kerja yang kontroversial ini, besar kemungkinan hal ini disiapkan untuk menghindari *meaningful participation*, partisipasi publik, dan juga untuk mengejar November 2023. Sebab, jika sampai November 2023 belum ada revisi atau putusan MK tidak dijalankan, maka yang akan terjadi adalah UU CIPTAKER inkonstitusional permanen.

Tetapi, pertanyaannya adalah apakah situasi sekarang memenuhi syarat untuk dikeluarkannya Perppu? Apakah landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis terpenuhi untuk dikeluarkannya Perpu atau sepenuhnya merupakan “hak subjektif” Presiden?

Kewenangan menetapkan Perpu oleh Presiden ini memang sangat riskan apabila tidak dibuat dengan pertimbangan yang sangat terukur dan matang. Sebab seorang Presiden bisa saja mengeluarkan Perpu seperti Pemilu 2024 ditunda 3 tahun, jabatan presiden diperpanjang, atau Perpu apapun berdasarkan pertimbangan subjektif Presiden atas dasar “kegentingan yang memaksa”.

Banyak pendapat yang mengatakan Perpu ini adalah *Contempt of Court*, pembangkangan terhadap UUD 1945, hanya mengutamakan kepentingan pengusaha, ada juga yang mengatakan Perpu tersebut telah mengukudeta konstitusi dan sebagainya. Adapun pada Pasal 5 huruf g UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana terakhir diubah dengan UU Nomor 13/2022 menegaskan bahwa dalam setiap pembentukan perundang-undangan, dimulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan, harus memenuhi asas keterbukaan.

<sup>10</sup> Penulis: Sri Pujianti Perpu Cipta Kerja Dinilai Tak Memenuhi Syarat Kegotingan Memaksa (<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18845>)



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



Negara wajib memenuhi dan menghormati keterbukaan publik dan hak informasi publik. Hal itu, kata dia, dijamin dalam Pasal 28C Ayat (2) dan Pasal 28E Ayat (3) UUD RI 1945 jo. Pasal 19, Pasal 21, Pasal 22 Ayat (1) dan Pasal 25 Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik dan Pasal 14 ayat (1) dan (2), Pasal 23 Ayat 2, dan Bab Partisipasi Masyarakat UU HAM yang dimuat dari Pasal 100 hingga Pasal 103.

Presiden memang berwenang menetapkan Perpu dalam kegentingan yang memaksa. Namun, penerbitan Perpu Cipta Kerja telah menegasikan putusan MK. Dalam hal penetapan Perpu Cipta Kerja telah menimbulkan persoalan baru karena menegasikan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang meminta supaya pemerintah melakukan perbaikan dalam proses penyusunan UU Cipta Kerja dengan memenuhi hak publik untuk berpartisipasi secara bermakna. Karakteristik Perpu justru meniadakan partisipasi publik yang bermakna, karena penerbitannya menjadi kewenangan subyektif Presiden selaku kepala negara.

Sekarang kita belum mendengar sikap DPR terhadap persoalan ini dan masih menunggu sidang DPR terkait Perpu tersebut. Besar harapan DPR dapat bersikap kritis, objektif, dan profesional dalam memberikan evaluasinya terhadap Perpu tersebut, yang ujungnya memberikan sikap menolak menyetujui Perpu tersebut sehingga harus dicabut (Pasal 22 ayat 3 UUD 1945) karena Perpu Nomor 2 Tahun 2022 *constitutionally invalid* (cacat secara konstitusional).

## **Tata cara penolakan PERPU CIPTAKER**

Pada pasal 22 UUD 1945 “(1) Dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa, Presiden berhak menetapkan peraturan pemerintah sebagai pengganti undang-undang; (2) Peraturan pemerintah itu harus mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat dalam persidangan yang berikut; (3) Jika tidak mendapat persetujuan, maka peraturan pemerintah itu harus dicabut.” Dasar hukum tersebut yang melandasi dikeluarkannya PERPU CIPTAKER.

Hal ini sesuai dengan wewenang DPR yang terdapat dalam Pasal 71 huruf b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah: “DPR berwenang memberikan persetujuan atau tidak memberikan persetujuan terhadap peraturan pemerintah pengganti undang-undang yang diajukan oleh Presiden untuk menjadi undang-undang.”

Proses pembahasan Perpu untuk disetujui atau ditolak, dilakukan oleh DPR melalui rapat paripurna. Nantinya, DPR-lah yang menentukan persetujuan atau penolakan suatu Perpu tersebut melalui keputusan rapat paripurna. Dalam hal Perpu tidak mendapat persetujuan DPR dalam rapat paripurna (ditolak), maka sebagai tindak lanjut atas Keputusan Rapat Paripurna DPR yang menolak Perpu yang bersangkutan, Perpu tersebut harus dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

## **POIN TUNTUTAN :**

- 1. Meminta DPR-RI untuk MENOLAK atau TIDAK MENYETUJUI PERPU CIPTAKER**
- 2. Meminta DPR-RI dan Pemerintah untuk terbuka/transparan dan melibatkan masyarakat serta mengkomodir aspirasinya terkait permasalahan UU/PERPU CIPTAKER**



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com



# BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

SEKRETARIAT BEM UNKRIS  
JL. KAMPUS UNKRIS, JATIWARINGIN - JAKARTA TIMUR



## DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
4. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
6. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
7. Antoni Putra, "Penerapan Omnibuslaw Dalam Upaya Reformasi Regulasi," Jurnal Legislasi Indonesia (2020)
8. Glen S. Krutz, "Tactical Maneuvering on Omnibus Bills in Congress," American Journal of Political Science (2001).
9. Hesty Kartikasari, Agus Machfud Fauzi. Penolakan Masyarakat Terhadap Pengesahan Omnibus Law Cipta Kerja dalam Perspektif Sosiologi Hukum
10. Rizal Jawahir Gustav, 5 Oktober 2020, "Jejak Omnibus Law: Dari Pidato Pelantikan Jokowi hingga Polemik RUU Cipta Kerja". Kompas.com.
11. Samboh Esther, 24 Februari 2020, "Guide to omnibus bill on job creation: 1,028 pages in 10 minutes, The Jakarta Post,
12. Ghina Ghalia, 6 Oktober 2020, "Indonesia passes jobs bill as recession looms", The Jakarta Post
13. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17816> (Website Mahkamah Konstitusi RI)  
Penulis: Nano Tresna A./Lulu A.
14. Rangkuman Isi Perpu Cipta Kerja yang Perlu HR Ketahui. BY RADIKA K CAHYADI (<https://www.gadjian.com/blog/2023/01/11/isi-perpu-cipta-kerja-2023-terbaru/>)
15. MATRIKULASI PERBEDAAN UU CIPTA KERJA dan PERPPU CIPTA KERJA (<https://spkep-spsi.org/author/administrator/>)
16. Penulis: Sri Pujianti Perpu Cipta Kerja Dinilai Tak Memenuhi Syarat Kegentingan Memaksa (<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18845>)



085254403583



@bemunkris



bem.unkris1952@gmail.com