

Analisis Keberlakuan Peraturan Pemerintah Turunan Undang-Undang Cipta Kerja Pasca Putusan Inkonstitusional Bersyarat

Moh. Fatkhur Rozaq¹, Noor Fatimah Mediawati²

¹ universitas muhammadiyah sidoarjo; muhammad.fatkhur.rozaq@gmail.com

² universitas muhammadiyah sidoarjo; fatimah@umsida.ac.id

Abstrak: Perlu diketahui bahwa UU Cipta kerja No.11/2020 banyak menimbulkan kontradiksi serta perbedaan pendapat. Hal ini karena pada saat penyusunan undang-undang, dinilai terlalu terburu-buru untuk mengimplementasikan omnibus law di Indonesia dan sangat dekat dengan pemangku kepentingan yang menunjukkan tidak ada keterbukaan informasi dan ruang diskusi dengan masyarakat luas. Anwar Usman, ketua majelis hukum menegaskan UU Cipta Kerja cacat formil dan karenanya dinyatakan inkonstitusional dengan syarat. Kemudian beberapa waktu yang lalu telah disahkan oleh DPR menjadi UU No.6/2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2/2022 mengenai Cipta Kerja. Perubahan Perpu cipta kerja No. 2/2022 dalam claster ketenagakerjaan tidak sepenuhnya memberikan perlindungan bagi pekerja, justru yang terjadi adalah pengurangan hak normatif sebagai pekerja/buruh. Sebagaimana seharusnya teori negara hukum, perlindungan hukum, hak asasi manusia, hukum perburuhan dan formasi politik dapat menciptakan perlindungan terhadap pekerja, yang kita ketahui selama ini hak pekerja memiliki daya tawarnya selalu lebih lemah dari pemberi kerja.

Keywords: cipta kerja, ketenagakerjaan, inkonstitusional bersyarat

DOI:

<https://doi.org/10.47134/webofscientist.v3i1.13>

*Correspondent: Noor Fatimah

Mediawati

Email: fatimah@umsida.ac.id

Received: 19-01-2024

Accepted: 21-02-2024

Published: 24-02-2024



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: It should be noted that the Job Creation Law No.11/2020 has caused many contradictions and differences of opinion. This is because at the time of drafting the law, it was considered too hasty to implement the omnibus law in Indonesia and very close to stakeholders, which shows that there is no openness of information and discussion space with the wider community. Anwar Usman, chairman of the legal panel emphasized that the Job Creation Law is formally flawed and therefore declared unconstitutional with conditions. Then some time ago it was passed by the DPR into Law No.6/2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law No.2/2022 concerning Job Creation. The amendment of Perpu on Job Creation No. 2/2022 in the labor cluster does not fully provide protection for workers, instead what happens is a reduction in normative rights as workers/laborers. As the theory of the rule of law, legal protection, human rights, labor law and political formation should be able to create protection for workers, which we know so far the rights of workers have always been weaker than employers.

Keywords: job creation, employment, conditional unconstitutional

Pendahuluan

Diketahui jika Undang - Undang No.11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja banyak menuai konflik dan rentan berlawanan terhadap kelompok masyarakat, aktivis lingkungan, ormas serta berbagai elemen buruh dan mahasiswa. Ini dikarenakan dalam pembentukan Undang – Undang tersebut, dinilai terlalu tergesa-gesa menerapkan *Omnibus Law* di Indonesia dan sangat erat dengan pemangku kepentingan dengan dibuktikannya tidak adanya transparansi data dan ruang diskusi yang cukup kepada masyarakat luas (Pramono, 2021; Sutan, 2021). Segala upaya dilakukan supaya Undang - Undang Cipta Kerja terus dilakukan penolakan dan melakukan lobi-lobi politik, audiensi dan demonstrasi besar-besaran tidak membuahkan hasil. Alhasil pada tanggal 05-11-2020, DPR secara resmi telah mengesahkan UU Omnibus Law Cipta Kerja dan diparah langsung oleh Presiden pada bulan berikutnya yaitu pada tanggal 2 November 2020 (Nurhayati, 2022; Wiryadi, 2021). Sehingga yang terjadi saat itu ialah dilakukannya upaya hukum oleh sekelompok masyarakat beserta ormas lain dan serikat pekerja untuk melakukan *Judicial Review* atau uji Formil sekaligus uji materiil terhadap UU Cipta Kerja ke Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (MKRI) (Dahwir, 2020).

Dari hasil *Judicial Review* yang telah dilakukan, sebagian permohonan uji formil yang diajukan, dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi (MK). Sedangkan uji materiil tidak dibahas, karena secara formil undang-undang tersebut cacat hukum (Mahy, 2022; Negara, 2023; Sembiring, 2020; Shalihah, 2022a). Pada Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Anwar Usman yang bertindak sebagai Ketua Majelis Hakim yang menangani permohonan uji formil, menyatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja secara hukum telah mengalami cacat secara formil sehingga dianggap tidak memenuhi syarat konstitusional dalam pembuatan suatu UU. Oleh karena itu, ia memerintahkan para pembuat undang-undang untuk melakukan revisi dengan waktu yang diberikan selama 2 tahun setelah putusan diucapkan (Arifin, 2021; Martínez, 2022; Saputra, 2022; Sjaiful, 2021).

Selama hampir 2(dua) tahun berjalan pasca putusan MK, ditanggal 30 Des 2022, Presiden menyatakan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No.2/2022 yang dikeluarkan ini akan menggantikan UU No. 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja. Pasca dikeluarkannya Perpu ini, banyak yang menuai pro dan kontra atas kebijakan tersebut. Dari sisi akademisi, dikeluarkannya sebuah Perpu tentunya harus didasarkan atas ikhwal kegentingan yang memaksa (Martínez, 2022; Nurhayati, 2022b; Shalihah, 2022b). Ini sesuai amanat dan ketentuan yang ada dalam UUD 1945 Pasal 22 Ayat 1(satu), yang kemudian diperjelas Pasal 1 angka 4(empat) dari Undang-Undang No. 12/2011 mengenai Pembentukan Peraturan Perundang-undangan(UU P3), dan telah melalui beberapa kali perubahan yaitu “melalui Undang-Undang No. 15 Tahun 2019 dan terakhir diubah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 yang merupakan Perubahan Kedua dari Undang-Undang tersebut” (Suntoro, 2020).

Tak berhenti dari situ, rapat-rapat yang telah dilakukan oleh badan legislasi (Baleg) DPR RI dengan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian, Wakil Menteri Agama, Menteri Koordinator Bidang Politik, Keamanan, Hukum, serta para perwakilan fraksi dari beberapa

partai menyetujui rancangan undang-undang (RUU) Perpu tentang Cipta Kerja menjadi sebuah UU. RUU tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja baru disahkan menjadi undang-undang pada rapat paripurna yang digelar ke-19 pada sidang IV dan diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2/2022 mengenai Cipta Kerja.

Hasil penelitian sebelumnya memegang peranan penting dalam penelitian sehingga digunakan penelitian terdahulu untuk penelitian saat ini. penelitian terdahulu membahas UU No. 11/2020 mengenai Cipta Kerja oleh Agus Suntoro "Implementasi Bertahap Capaian Dalam Omnibus Law Cipta Kerja". Kajian ini membahas bagaimana Pemerintah dan DPR memperkenalkan UU No. 11/2020 mengenai Cipta Kerja dengan metode omnibus law, dengan harapan penuh dapat memperbaiki ekosistem investasi dengan mengubah, menghapus dan membuat standar baru di beberapa peraturan (Kukreja, 2018; Mujib, 2022). Namun proses penyusunan undang-undang tersebut, mengenai penciptaan lapangan kerja menurut metode omnibus law dianggap lengkap. Akan tetapi penyusunan UU tersebut baru diketahui publik pada saat naskah akademik dan draf UU diserahkan ke DPR pada 12 Feb 2020, dari sana dapat dilihat bahwa muatan dari Cipta Kerja dengan metode Omnibus Law berkontribusi pada kemungkinan cacat. Dari segi perlindungan hak ekonomi, sosial dan budaya, penelitian ini menyatakan rancangan undang-undang ketenagakerjaan menurut prosedur omnibus dari sudut pandang hak asasi manusia menunjukkan penurunan. Muatan materi yang terdapat pada undang-undang ketenagakerjaan dengan memakai metode omnibus-law, khususnya ada kaitannya dengan hak asasi manusia, bagi pekerja/buruh begitu sangat berdampak. Hal ini mengacu pada melemahnya perlindungan hukum pekerja/buruh terhadap keadaan atau situasi yang berbenturan langsung dengan pengusaha. Dengan ini diharapkan pemerintah dalam membuat UU omnibus law dan peraturan turunannya dapat menjadikan hak asasi manusia sebagai dasar utama bagi terwujudnya hak-hak ekonomi, sosial dan budaya secara utuh dapat dirasakan. Sebagai hak dan kewajiban Negara peserta ICESR, bekerja dengan baik di bawah konsep implementasi bertahap. Bukan lagi bertujuan untuk pelemahan, yang dapat merusak jaminan hidup layak dan perlindungan hak asasi manusia di Indonesia.

Penelitian kedua selanjutnya dilakukan oleh Muh Sjaiful dengan judul "Masalah Normatif Penjaminan Hak Buruh Dalam Undang-Undang Nomor 11/2020 Cipta Kerja". Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis UU No 11/2020 mengenai Cipta Kerja, apakah sudah menjamin hak-hak dasar sebagai pekerja. Hasil dari menganalisis UU No.11/2020 mengenai Cipta kerja, bahwa Undang-Undang No. 11/2020 mengenai Cipta Kerja disinyalir memiliki permasalahan hak normatif yaitu tidak menjamin kepastian hukum atas hak-hak sebagai pekerja/buruh. Seperti upah yang layak dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang semakin dipermudah. Menurut analisa yang telah dilakukan, hanya mengutamakan kompensasi pemberi kerja, sehingga tidak dapat berdampak langsung bagi pekerja/buruh. Konsep filosofis UU Cipta Kerja didasarkan pada ekonomi liberal yang menawarkan kemudahan dalam investasi dan membuka kesempatan kerja yang luas sehingga sebagian besar orang menerima adanya UU No.11/2020 mengenai Cipta Kerja.

Mencermati dua kajian tersebut, UU No.11/2020 mengenai Cipta Kerja yang telah dikatakan Inkostitusal bersyarat, membuat pemerintah terburu-buru mengeluarkan Perpu mengenai Cipta kerja sebagai antisipasi tidak mampu menyelesaikan proses perbaikan UU Cipta Kerja yang dilandaskan pada ketentuan peraturan pembuatan perundang undangan yang sudah berlaku selama ini. Perpu No.2/2022 yang dikeluarkan oleh pemerintah masih dijumpai permasalahan yang sama dalam proses dan tata cara pembuatan suatu undang-undang. Tidak adanya keterbukaan dan partisipasi dari publik membuat daftar kelam pemerintah dalam membuat suatu undang-undang. Sehingga posisi peraturan pemerintah (PP) turunan UU Cipta Kerja yang digunakan sebagai acuan khususnya kluster ketenagakerjaan, memiliki kekosongan payung hukum. Maka, tujuan penelitian kali ini ialah untuk mengetahui hasil analisis status turunan PP Cipta kerja dengan adanya peraturan pemerintah pengganti undang-undang (Perpu) No.2/2022 mengenai cipta kerja yang dikeluarkan oleh presiden pasca ditetapkannya inkonstitusional bersyarat. Sehingga penulis tertarik merumuskan masalah yakni bagaimana prosedur pembuatan Perpu yang sesuai dengan UU serta bagaimana status turunan PP Cipta kerja dengan adanya peraturan pemerintah pengganti undang-undang (Perpu) mengenai Cipta Kerja No. 2/2022 yang telah dikeluarkan oleh presiden pasca ditetapkannya inkonstitusional bersyarat ?

Metode

Penelitian ini yang dipakai oleh penulis untuk menyelesaikan penelitiannya yakni memakai metode penelitian yuridis normatif (Khair, 2021). Yang mana dalam menemukan jawaban atas penelitian yang dilakukan berdasarkan pada bahan-bahan hukum dan literatur yang fokusnya dalam mengkaji hukum yang berdasarkan pada peraturan-peraturan yang ada serta suatu doktrin hukum yang digunakan. Dengan cara pendekatan dalam hal perundang-undangan (statute-approach), serta memakai penafsiran sistematikal (Mashudi & Suhadak, 2021). Penafsiran sistematikal yang menghubungkan pasal satu dengan lainnya pada Undang-undang mengenai ketenagakerjaan No.13/2003, Undang-undang mengenai cipta kerja No.11/2020, Perpu no 2/2022 serta Undang-Undang No.12/2011 mengenai Pembentukan Peraturan Perundang-Undang yang diganti dengan UU No.13/2022. Dalam hal ini penafsiran terhadap suatu undang-undang serta analisis yang digunakan oleh penulis yakni memakai penalaran deduktif.

Hasil dan Pembahasan

A. Prosedur Pembentukan Perpu Bedasarkan Peraturan Perundang-Undang

Pasca ditetapkannya UU No.11/2020 mengenai Cipta Kerja secara sah dinyatakan Inkostitusal bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi, sebagai pemerintah dalam hal ini pembuat undang-undang segera mencari solusi untuk bisa melaksanakan arahan dari MK agar UU Cipta Kerja kembali berlaku. Dalam UU No.12/2011 mengenai pembentukan peraturan perundang-undangan (UU P3) tidak menjelaskan pasal mengenai Omnibus law,

sehingga dalam penetapan UU Cipta Kerja terkesan melompati tata cara dalam pembuatan suatu UU. Selain itu, yang disebutkan pada Pasal 5 UU No.12/2011 mengharuskan untuk memakai asas pembentukan perundang-undangan yang baik, dengan ketentuan sebagai berikut : (a) kejelasan tujuan membuat peraturan, (b) lembaga/pejabat pembentuk undang-undang yang sesuai kapasitasnya, (c) jenis hirarki maupun muatan materi harus sesuai, (d) dalam membuat produk undang-undang harus bisa dilaksanakan oleh setiap orang, (e) kedayagunaan serta kejelasan rumusan juga menjadi syarat mutlak yang harus terpenuhi, di samping keterbukaan akses informasi untuk masyarakat luas (Pasal 22 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945).

Untuk mencapai perumusan aturan dan regulasi yang terencana, metodis, terintegrasi, dan berkelanjutan, diperlukan tindakan regulasi dan peningkatan kerangka kerja untuk melakukannya. mulai dari perencanaan, penyusunan, pembicaraan, pengesahan, atau persetujuan hingga akhirnya peraturan tersebut diterbitkan. Tindakan yang paling efektif dan logis ialah melengkapi teknik Omnibus Law dengan pengaturan tambahan untuk mendorong keterlibatan, partisipasi, dan penciptaan hukum dan peraturan yang berarti dari masyarakat. Oleh karena itu, perlunya dilakukan perbaikan terhadap peraturan pembentuk undang-undang yang sekarang ini menjadi UU No.13/2022 mengenai Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No.12/2011 mengenai Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UU P3). Sangat penting untuk menjunjung tinggi hak publik untuk memberikan umpan balik secara lisan dan tertulis di setiap langkah pembuatan peraturan perundang-undangan untuk mendorong keterlibatan. Masukan dari masyarakat secara online maupun offline dipersilakan. Hal ini memudahkan orang atau kelompok untuk mendapatkan artikel penelitian dan/atau rancangan undang-undang dan peraturan yang relevan dengan mereka dan/atau yang mereka minati (Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009, Hlm. 19).

Setelah selesai melakukan perubahan pengaturan pembentukan perundang-undangan, pemerintah dalam hal ini Presiden yang memiliki kewenangan penuh mengajukan Perpu ke DPR sebagai langkah alternatif setelah hampir 2 (dua) tahun belum selesai melakukan perbaikan UU No. 11/2020 mengenai Cipta Kerja. Perpu No.2/2022 mengenai Cipta Kerja resmi disampaikan ke publik pada akhir tahun 2022 kemarin. Hal tersebut membuat kegaduhan kembali di masyarakat luas. Jika melihat dari kemunculan Perpu, hal tersebut merupakan bagian hak yang terdapat pada Presiden, untuk penerbitan suatu Perpu harus berdasarkan pada keadaan yang objektif, dalam hal ini bagian dari ihwal sesuatu yang memaksa. Kehadiran Perpu ini tidak memenuhi persyaratan jika dilihat dari ketiga sisi tersebut, dikarenakan sampai saat ini belum ada kekosongan hukum, pemerintah dapat memakai UU 11/2020 (UU Cipta Kerja) sebagai cara alternatif untuk mengatasi masalah hukum yang menjadi kewenangannya.

Yang terjadi pada sistem presidensial, presiden memiliki suara dalam situasi krisis. Namun, karena perpu sebenarnya ialah undang-undang, maka Perpu membutuhkan persetujuan DPR. Namun, jika perpu diberlakukan menjadi undang-undang, persyaratan substantif yang diberlakukan pada perpu tidak boleh diberlakukan lebih lanjut sampai ada undang-undang yang mengubah, mencabut, atau menggantikannya. Keputusan untuk memberlakukan Perpu menjadi undang-undang tidak boleh diikuti dengan keputusan darurat untuk memberlakukan Perpu menjadi undang-undang. Sesuai amanat UUD 1945

pada pasal 22 disebutkan bahwa dasar hukum bagi Presiden menetapkan suatu Perpu. Pasal 22 ini terdiri dari 3 ayat yaitu ayat 1 “Dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa, Presiden berhak menetapkan peraturan pemerintah sebagai pengganti undang-undang”. Ayat 2 “Peraturan pemerintah itu harus mendapat persetujuan DPR dalam persidangan yang berikut”. Ayat 3 “Jika tidak mendapat persetujuan, maka peraturan pemerintah itu harus dicabut” (Pahlawan, 2020).

Pengertian dari “kegentingan yang memaksa” yang ada pada pasal 22 diibaratkan suatu keadaan yang genting dan memaksa untuk segera ditanggulangi keadaan kegentingan tersebut melalui cara-cara diluar prosedur tidak biasa. Ketentuan tersebut tidaklah di atur dalam UUD 1945. Dalam keputusan Mahkamah Konstitusi (MK No.138/PUU-VII/2009) pasca dikeluarkannya pada tanggal 8 Feb 2010, telah ditetapkan kondisi yang diartikan sebagai kondisi kegentingan yang memaksa. Hal ini terjadi ketika ada kebutuhan yang ada kaitannya dengan permasalahan hukum dan bersifat mendesak, dibutuhkan alternatif cara cepat sesuai dengan kaidah hukum yang berlaku, akan tetapi UU yang diperlukan tidak tersedia sehingga menimbulkan kekosongan hukum. Terlepas dari ketersediaan undang-undang, diputuskan bahwa itu tidak dapat menyelesaikan masalah. Kekosongan hukum ini tidak bisa diisi dengan mengesahkan suatu UU melalui cara konvensional karena dibutuhkan waktu yang sangat lama dan berkelanjutan. Kepastian hukum diperlukan dalam keadaan mendesak ini, dan harus segera diselesaikan (Hidayati, 2022).

Seperti yang kita ketahui bersama, peraturan pengganti UU sebelumnya harus diajukan ke DPR dan selanjutnya DPR memiliki wewenang untuk menerima atau menolak perpu tersebut. Dengan banyak pertimbangan hukum, masukan dari anggota fraksi yang hadir dalam rapat paripurna, DPR dapat menolak perpu yang diajukan oleh Presiden dan meminta untuk mencabut perpu yang telah dibuat. Namun yang terjadi beberapa waktu lalu, Perpu Tahun Sidang 2022-2023 No.2 Th 2022 Tentang Cipta Kerja resmi diundangkan pada rapat paripurna ke-19 DPR, dan kini menjadi UU No.6 Th 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Th 2022 mengenai Cipta Kerja Menjadi sebuah UU.

B. Analisis status turunan PP Cipta Kerja dengan adanya peraturan pemerintah pengganti undang-undang mengenai Cipta Kerja No.2/2022 dan telah dikeluarkan oleh presiden pasca ditetapkannya inkonstitusional bersyarat

Sesuai ketentuan UU No.11/2020 mengenai Cipta Kerja terutama hal-hal yang ada kaitannya dengan ketenagakerjaan, sudah ada 4 (empat) Peraturan Pemerintah (PP) yang dikeluarkan untuk menjalankan UU Omnibus Law Cipta Kerja. PP tersebut di antaranya (a) mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) terdapat pada PP No.37/2021, (b) berkaitan dengan Upah, ada PP No.36/2021 (c) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Outsourcing, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja ada pada PP No. 35/2021, dan (d) berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing, terdapat pada PP No.34/2021 (TKA). Padahal UU No.11/2020 Mengenai Cipta Kerja masih banyak yang melakukan penolakan terhadap muatan isi dari undang-undang tersebut, disisi lain akses keterbukaan naskah akademik dalam penyusunan undang-undang serta minimnya partisipasi publik untuk

diikutkan dalam perumusan juga masih dipertanyakan. Sehingga dari situlah muncul adanya permohonan Uji Formil serta permohonan Uji Materiil terhadap UU Cipta Kerja ke Mahkamah Konstitusi (MK).

Merujuk dari pemohonan yang telah dilakukan, Mahkamah Konstitusi (MK) menizinkan sebagian permohonan para pemohon serta mengatakan jika Undang-Undang No.11/2020 mengenai Cipta Kerja mengikat secara bersyarat, atau dengan kata lain inkonstitusional bersyarat, dan berlawanan dengan UUD 1945. "Proses pembuatan UU Cipta Kerja tidak begitu memperhatikan UUD 1945 dan kekuatan hukum mengikatnya tidak dimiliki secara bersyarat kecuali berarti "tidak ada perubahan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak keputusan diundangkan," menurut putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020 sesuai urutannya.

Perpu Cipta Kerja No. 2/2022 oleh pemerintah menyatakan bahwa Perpu akan menggantikan UU Cipta kerja No.11/2020 yang sudah dinyatakan inkonstitusional bersyarat, hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk tunduk pada ketentuan Mahkamah Konstitusi. Undang-undang cipta kerja tersebut secara formil tidak dibenarkan, karena urutan asal usul UU cipta kerja tersebut tidak didasarkan dengan metode atau cara pembentukan hukum yang spesifik, seragam dan sistematis. Dalam penyusunan undang-undang cipta kerja yang terdahulu, masih saja terjadi perubahan penulisan substansi setelah mendapat persetujuan bersama DPR dan Presiden. Kemudian Omnibus dalam pengaturan di Indonesia, belum ada pasal penjelasnya. Oleh karenanya, tindakan awal yang harus dilakukan ialah melakukan revisi terhadap UU No.12/2011 mengenai Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU P3) yang kemudian direvisi menjadi UU No.13/2022 sebagai Perubahan Kedua dari Undang-Undang tersebut.

Pada hari Selasa, 21 Maret 2023 dengan agenda sidang paripurna yang digelar DPR, telah dilakukan pembahasan dan hampir semua fraksi yang hadir dalam rapat tersebut menyetujui adanya Perpu Cipta Kerja. Sehingga Perpu No. 2/2022 menjadi Undang-Undang No.6/2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2/2022 mengenai Cipta Kerja Menjadi UU. Materi muatan dalam UU No.6 Tahun 2023 tidak jauh beda dengan UU No.11/2020 Mengenai Cipta Kerja yang sudah memiliki aturan turunan yang berupa Peraturan Pemerintah. Hal ini tentu saja menerbitkan Perpu tidak bisa memperbaiki proses dan substansi Omnibus Law Cipta Kerja, alih-alih Peraturan pemerintah pengganti undang-undang (Perpu) No. 2/2022 mengenai Cipta Kerja sebagai produk yang sah lebih konservatif atau ortodoks dari pada reaktif atau independent. Namun yang terjadi ialah kurangnya penerapan partisipasi publik yang signifikan dan seharusnya ada di negara dengan struktur politik yang demokratis. Ketika terpenuhinya aspirasi yang sesuai keinginan rakyat, mencerminkan rasa keadilan dalam masyarakat. Yang terjadi sekarang ialah produk hukum konservatif atau ortodoks yang hanya mengatur kepentingan pihak-pihak yang kuat dan berkuasa (superior). Berdasarkan pada bab XV dalam ketentuan penutup, pada pasal 184 dinyatakan bahwa "semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bermengenaian dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini". Oleh karena itu, PP turunan Cipta Kerja kluster Ketenagakerjaan yang sudah ada dapat diberlakukan sebagai upaya dalam menjalankan Undang-Undang yang ada.

Dari pemaparan yang ada, bahwasanya UU No.11/2020 mengenai Cipta Kerja yang berstatus Inkonstitusional bersyarat telah tergantikan pasca adanya UU No.6/2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No.2/2022 mengenai Cipta Kerja Menjadi UU. Selain itu sebelum munculnya Perpu tersebut, juga telah dilakukan perubahan atas UU No.12/2011 tentang Peraturan Pembuatan Perundang-undangan (UU P3) menjadi UU No.13 Th.2022 yang isinya memasukkan ketentuan perancangan perundangan dengan menggunakan metode Omnibus. Oleh sebab itu, Peraturan Pemerintah (PP) atas turunan dari UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja, selama isinya tidak bertentangan dengan UU No.6 Th.2023 masih dapat berlaku secara sah. Berbeda lagi jika bertentangan dengan UU No.6/2023, maka PP tersebut harus segera di ganti dengan PP yang baru dengan isi yang menyesuaikan dengan UU, agar dapat segera terlaksana tujuan dari pembentukan UU tersebut.

Simpulan

Kemunculan Perpu Cipta Kerja No. 2/2022 yang sekarang menjadi Undang-Undang No.6/2023 merupakan bagian dari penerapan pelaksana putusan Mahkamah Konstitusi, dalam hal ini pemerintah memutuskan bahwa Perpu menggantikan UU Cipta kerja No.11/2020 yang dinyatakan Inkonstitusional bersyarat dengan cara mengubah UU No. 12 Th. 2011 (UU P3) mengenai Pembentukan Peraturan Perundang-undangan diubah menjadi UU No. 13/2022. Dalam perubahan perundangan tersebut, diselipkan ketentuan terkait perencanaan peraturan perundangan menggunakan Omnibus. Sehingga dalam penerbitan Perpu Cipta Kerja dianggap sudah sesuai dengan mekanisme pembuatan UU, hal tersebut didukung dengan ihwal kegentingan yang memaksa, untuk bisa beradaptasi serta menyesuaikan kondisi ekonomi global saat ini. Kemudian yang berkaitan dengan Peraturan Pemerintah (PP) atas turunan dari UU Cipta Kerja No.11/2020 dan sudah dinyatakan Inkonstitusional bersyarat terkhusus pada klaster ketenagakerjaan. Secara struktural dalam urutan perundang-undangan, ketika peraturan turunan tersebut isinya tidak bertentangan dengan UU yang sudah diundangkan, maka aturan turunan tersebut masih berlaku. Ditegaskan pula dalam UU No.6/2023 pada bab XV dalam ketentuan penutup, pada pasal 184 dinyatakan bahwa “semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bersebrangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini”.

Daftar Pustaka

- Arifin, S. (2021). Illiberal tendencies in Indonesian legislation: the case of the omnibus law on job creation. *Theory and Practice of Legislation*, 9(3), 386–403. <https://doi.org/10.1080/20508840.2021.1942374>
- Dahwir, A. (2020). Undang-undang cipta kerja dalam perspektif pemikiran Philippe Nonet dan Philip Selznick mengenai hukum konservatif. *Jurnal Sol Justicia*, 3(2).
- Hidayati, R. (2022). *Pengantar Ilmu Hukum*. CV Literasi Nusantara Abadi.

- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-undang cipta kerja terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia. *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian Dan Penelitian Hukum*, 3(2).
- Kukreja, P. (2018). Labour Regulations and Informalisation in India's Organised Manufacturing: A Case of Textile and Clothing. *Indian Journal of Labour Economics*, 61(3), 473–492. <https://doi.org/10.1007/s41027-018-0146-z>
- Mahy, P. (2022). Indonesia's Omnibus Law on Job Creation: Legal Hierarchy and Responses to Judicial Review in the Labour Cluster of Amendments. *Asian Journal of Comparative Law*, 17(1), 51–75. <https://doi.org/10.1017/asjcl.2022.7>
- Martínez, F. C. (2022). The reinforcement of short-time work schemes in the 2021 labour reform. *Revista Del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 152, 103–131. <https://doi.org/10.55617/revmites.04>
- Mashudi, & Suhadak. (2021). Akibat hukum pemutusan hubungan kerja bermengenaian dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Mengenai Cipta Kerja. *Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, 10(2).
- Mujib, M. M. (2022). Does Omnibus Law Affect the Indonesian Investment Regulations towards Chinese Investors? *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum Dan Konstitusi*, 5(2), 179–197. <https://doi.org/10.24090/volksgeist.v5i2.6838>
- Negara, T. A. S. (2023). Indonesian Job Creation Law: Neoliberal Legality, Authoritarianism and Executive Aggrandizement under Joko Widodo. *Law and Development Review*. <https://doi.org/10.1515/ldr-2023-0022>
- Nurhayati, Y. (2022a). Investment in Indonesia After Constitutional Court's Decision in the Review of Job Creation Law. *Lentera Hukum*, 9(3), 435–458. <https://doi.org/10.19184/ejrh.v9i3.32368>
- Nurhayati, Y. (2022b). Investment in Indonesia After Constitutional Court's Decision in the Review of Job Creation Law. *Lentera Hukum*, 9(3), 435–458. <https://doi.org/10.19184/ejrh.v9i3.32368>
- Pahlawan, H. M. R. (2020). Pelayanan Publik Yang Baik Demi Mewujudkan Suatu Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Baik (Good Governance) Dalam Sistem Ketatanegaraan. *Jurnal Surya Kencana Dua Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 6(2).
Pasal 22 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (n.d.).
- Pramono, A. H. (2021). Mitigating social-ecological risks from the surge in China's overseas investment: an Indonesian profile. *Discover Sustainability*, 2(1). <https://doi.org/10.1007/s43621-021-00069-0>
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009*, hlm. 19. (n.d.).
- Saputra, R. (2022). Indonesia as Legal Welfare State: The Policy of Indonesian National Economic Law. *Journal of Human Rights, Culture and Legal System*, 2(1). <https://doi.org/10.53955/jhcls.v2i1.21>
- Sembiring, R. (2020). Indonesia's Omnibus Bill on Job Creation: a Setback for Environmental Law? *Chinese Journal of Environmental Law*, 4(1), 97–109. <https://doi.org/10.1163/24686042-12340051>
- Shalihah, F. (2022). Industrial Relations with Specific Time Work Agreements after the Decision of the Constitutional Court of the Republic of Indonesia Number 91/PUU-

-
- XVIII/2020 in The Perspective of Legal Justice. *Jurnal Hukum Novelty*, 13(1), 65–80. <https://doi.org/10.26555/novelty.v13i1.a22545>
- Sjaiful, M. (2021). Problematika normatif jaminan hak-hak pekerja dalam UU 11 tahun 2020 mengenai cipta kerja. *Media Iuris*, 4(1).
- Suntoro, A. (2020). Implementasi bertahap capaian dalam omnibus law cipta kerja. *Wijaya Putra Law Review*, 1(2).
- Sutan, A. J. (2021). Using Social Media as Tools of Social Movement and Social Protest in Omnibus Law of Job Creation Bill Policy-Making Process in Indonesia. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1352, 261–274. https://doi.org/10.1007/978-3-030-71782-7_24
- Wiryadi, K. J. (2021). Minimum Authorized Capital After the Enactment of Job Creation Law: Status Quo, Controversies, and Road Ahead. *Lentera Hukum*, 8(1), 1–22. <https://doi.org/10.19184/ejrh.v8i1.21946>