



## POLITIK HUKUM UU KETENAGAKERJAAN SEBELUM DAN PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI PENGUJIAN FORMIL UU CIPTA KERJA PERKARA 91/PUU-XVIII/2020

Ari Lazuardi Pratama, Aloysius Uwiyono  
Fakultas Hukum, Universitas Indonesia

### ABSTRAK

Kontroversi atas Proses pembentukan UU Cipta Kerja akhirnya telah dikonfirmasi oleh Mahkamah Konstitusi dengan menyatakan terdapat pelanggaran konstitusi dalam selama pembentukan UU Cipta Kerja. Kurang aspiratif, metode pembentukan hingga perubahan naskah menjadi temuan yang terungkap. Kehendak untuk mengubah UU Ketenagakerjaan yang dilakukan melalui UU Cipta Kerja sesungguhnya bukan pertama kali ini dilakukan, dari awal pembentukan UU Ketenagakerjaan melalui banyak perdebatan. Pasca diputuskan inkonstitusionalitas bersyarat ragam tafsir terkuak. Sikap pemerintah dan pembuat UU tetap menerapkan kebijakan terkait perburuhan dengan mengacu pada UU Cipta Kerja. Revisi UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dinilai sebagai langkah awal pembentuk Undang-undang untuk memberikan baju baru UU Cipta Kerja.

**Kata Kunci :** UU Cipta Kerja, UU Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi.

### PENDAHULUAN

Undang-Undang tentang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 tentang (UU Cipta Kerja) yang pembentukannya menggunakan teknis *omnibus law* mulai menjadi isu yang mengemuka ke publik setidaknya sejak dipaparkan saat sidang paripurna oleh Presiden Joko Widodo tanggal 20 Oktober 2019<sup>2</sup>, dimana pidato Presiden menyatakan diperlukan model *Omnibus Law* yang mengubah banyak undang-undang ke dalam sebuah undang-undang. *Omnibus Law* diharapkan dapat menarik investasi masuk ke Indonesia dan menciptakan lapangan kerja yang dilakukan dengan menyederhanakan peraturan yang menghambat investasi. Tidak perlu waktu lebih dari setahun, pada tanggal 5 Oktober 2020 RUU Cipta Kerja disahkan dalam sidang paripurna DPR RI, kemudian secara sah diundangkan pada tanggal 2 November 2020. Maria Farida Indrati, Mantan Hakim konstitusi mendefinisikan *Omnibus* dari bahasa latin yang yang bermakna untuk semua, dengan demikian *Omnibus Law* berarti satu undang-undang baru yang mengandung berbagai macam substansi dan subyek sebagai langkah penyederhanaan dari beberapa

---

E-Mail : ari.lazuardi@ui.ac.id

DOI : [www.dx.doi.org/10.31604/justitia.v9i5.2700-2716](http://www.dx.doi.org/10.31604/justitia.v9i5.2700-2716)

Publisher : ©2022 UM- Tapsel Press

<sup>2</sup> Lihat <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/20/06255981/setahun-jokowi-dan-pidatonya-soal-omnibus-law-ruu-cipta-kerja?page=all>, diakses pada 25 Oktober 2021

undang-undang yang masih berlaku.<sup>3</sup> Di berbagai negara, peraturan perundang-undangan yang menggunakan model *omnibus* digunakan untuk memudahkan harmonisasi peraturan perundang-undangan, menghemat biaya penyusunan dan pembahasan serta mempercepat proses legislasi.<sup>4</sup>

UU Cipta Kerja telah mengubah setidaknya 78 undang-undang dengan 1187 halaman. Salah satu dari undang-undang yang diubah dan marak diberitakan menjadi kontroversi yakni UU tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), diubah dalam UU Cipta Kerja pada Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua Pasal 81 yang tertuang dari halaman 534 hingga 563.

Dalam Pasal 81 tersebut, terdapat beberapa perubahan UU Ketenagakerjaan yang banyak mendapatkan penolakan dari pemangku kepentingan terkait, diantaranya:

1. Pengaturan mengenai Tenaga Kerja Asing yang menghilangkan norma berupa izin dalam Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)<sup>5</sup>
2. Perubahan pengaturan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) yang menghilangkan Frase paling banyak 3 (tiga) tahun<sup>6</sup>
3. Menghilangkan klausula tanggung jawab perusahaan pengguna pada pekerja yang terikat hubungan kerja dengan pihak ketiga<sup>7</sup>
4. Menghilangkan pengaturan Upah Minimum Sektoral (UMS);<sup>8</sup>
5. Perubahan Norma mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) beserta nilai kompensasi akibat PHK<sup>9</sup>

UU Ketenagakerjaan yang diubah dalam UU Cipta Kerja mengamanatkan beberapa Peraturan Pemerintah (PP). Namun, PP tersebut justru bukan hanya mengatur teknis pelaksanaan UU, melainkan mengatur banyak hal baru<sup>10</sup>. Untuk menjelaskan berbagai maksud dan ketentuan pembentukan peraturan perundang-undangan yang ada, politik hukum memiliki peran penting dalam pembentukan suatu undang-undang sebagai alasan perlunya dibentuk suatu undang-undang serta sebagai hal yang menentukan untuk menjadi suatu kalimat hukum yang dirumuskan dalam suatu pasal.<sup>11</sup>

Setiap pembuatan peraturan perundang-undangan, akan selalu ada kepentingan di dalamnya yang akan menentukan bagaimana bentuk dan hasil peraturan perundang-undangan tersebut. Hal ini menjadi penting untuk diamati secara seksama karena proses pembuatan peraturan perundang-undangan tersebut proses pembentukannya tidak hanya melibatkan pemerintah, tetapi juga peran dari Dewan Perwakilan Rakyat Republik

---

<sup>3</sup> Maria Fariada Indrati, "Omnibus Law", UU Sapu Jagat? kolom opini Kompas, 4 Januari 2020

<sup>4</sup> Stephanie Juwana, Gabriella Gianova, Gridanya Mega Laidha, Policy Brief 4 Sistem dan Praktik Omnibus Law di Berbagai Negara dan Analisis RUU Cipta Kerja dari Perspektif Good Legislation Making, Indonesia Ocean Justice Initiative, 2020, halaman 2

<sup>5</sup> Lihat dan bandingkan dalam Pasal 42 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>6</sup> Lihat dan bandingkan dalam Pasal 59 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>7</sup> Lihat dan bandingkan dalam Pasal 65 dan 66 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>8</sup> Lihat dan bandingkan dalam pasal 89 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>9</sup> Lihat dan bandingkan dalam pasal 156 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta perumusan alasan PHK lainnya dalam PP Nomor 35 tahun 2021 tentang PHK

<sup>10</sup> Misalkan PP No 35 tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan PHK mengatur beberapa model alasan PHK baru yang tidak diatur dalam UU Cipta Kerja berupa PHK karena alasan efisiensi untuk mencegah kerugian.

<sup>11</sup> Abdul Latif dan Hasbi Ali, *Politik Hukum*, ed.1, Cetakan 1, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 19

Indonesia (DPR RI) yang diisi oleh berbagai keaggotaan partai politik dengan kepentingan yang beragam pula.

Sebagai hasil putusan mengenai proses tersebut, pada tanggal 25 November 2021 Mahkamah Konstitusi melalui perkara 91/PUU-XVIII/2020 telah membacakan putusan uji formil UU Cipta Kerja dimana terdapat pelanggaran konstitusi dalam pembentukan UU tersebut. Kemudian Mahkamah Konstitusi juga menyatakan UU Cipta Kerja adalah inkonstitusional secara bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*).<sup>12</sup> Namun, pasca putusan tersebut melahirkan banyak pemaknaan dari berbagai pihak termasuk pemerintah untuk menindaklanjuti putusan yang ada.

UU Cipta Kerja yang dibuat dengan cita-cita yang secara tertulis salah satunya dimaksudkan untuk menciptakan lapangan kerja menjadi bahasan dalam artikel ini melalui pendekatan politik hukum yang dikaitkan dengan riwayat pembentukan UU Ketenagakerjaan serta konsep dasar hukum perburuhan yang mengatur tidak hanya sekedar relasi hak ketenagakerjaan antara majikan/pengusaha dan pekerja ataupun serikat pekerja melainkan bagaimana peran pemerintah atau Negara terlibat dalam relasi kerja tersebut melalui regulasi perburuhan. Untuk itu, artikel ini membahas tentang bagaimana politik hukum pembentukan UU Nomor 11 tahun 2020 khususnya pada bagian ketenagakerjaan dan dikaitkan dengan Pengujian UU Cipta Kerja perkara 91/PUU-XVIII/2020 yang diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi?

## PEMBAHASAN

### **Politik Hukum Pembentukan UU Cipta Kerja Bagian Perubahan UU Ketenagakerjaan: Riwayat Lahirnya UU Ketenagakerjaan dan Urgensi Hukum Perburuhan**

Sebagai suatu alasan dan faktor apa yang menentukan akan dibentuknya suatu undang-undang, pembentuk undang-undang menjadi faktor berpengaruh dalam politik hukum pembentukan suatu undang-undang. Termasuk juga dalam pembentukan UU Cipta Kerja yang mengubah sebagian UU Ketenagakerjaan dimana terdapat berbagai kepentingan politik hingga ekonomi saling mempengaruhi yang pada akhirnya dapat dinilai dari perlindungan hukum yang diberikan.

Otoritas tertinggi dimiliki oleh hukum guna menentukan kepentingan manusia yang perlu dilindungi. Oleh karena itu, perlindungan hukum yang didapatkan dari masyarakat yang berasal dari ketentuan yang disepakati harus digunakan untuk mengatur relasi antara masyarakat maupun antara pemerintah dengan perseorangan.<sup>13</sup> Kehendak mengubah sebagian pasal dalam UU Ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja di bagian ketenagakerjaan dapat dikatakan bukan suatu gagasan baru namun dengan baju yang berbeda saja, yakni *omnibus*.

Sejak awal, lahirnya UU ketenagakerjaan penuh dengan kontroversi pro dan kontra. Implikasi dari Reformasi 1998 tidak hanya pada perubahan UUD 1945, namun melahirkan lebih banyak Undang-Undang yang berkecenderungan memuat pemenuhan dasar hak asasi warga negara. Selain UU tentang Hak Asasi Manusia Nomor 39 tahun 1999,

---

<sup>12</sup> Lihat pertimbangan putusan bagian [3.20.1]: 413.

<sup>13</sup> Harlapan, Deviera Dika Putrid an I Made Sarjana. "Perlindungan Hukum kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison)." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* Vol. 10 No. 3 (2021): 638

regulasi yang mengalami perubahan adalah bidang perburuhan. Diawali pada tahun 1998 masa pemerintahan Presiden Habibie dimana negara meratifikasi konvensi *International Labour Organization* (ILO) No 87, lalu meratifikasi lima konvensi dasar ILO lainnya selama 2 tahun kedepan.

Selanjutnya setelah tahun 2000, telah disahkan tiga (3) Undang-undang Terkait Perburuhan selain UU Ketenagakerjaan, yakni UU No 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh dan UU No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Disahkannya UU No 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan pada saat itu bukan berarti telah diterima secara mufakat oleh kalangan serikat pekerja. Keberadaan Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan saat itu itu diwarnai kontroversi terutama dari kalangan buruh untuk menolak pengesahan RUU tersebut.

Beberapa pihak yang terlibat dalam perumusan Rancangan UU Ketenagakerjaan diantaranya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jacob Nuwa Wea yang saat itu juga sebagai ketua umum Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, Komisi VII DPR RI, Serikat Buruh, Asosiasi pengusaha Indonesia (Apindo), serta Akademisi dari Universitas Trisakti dan Universitas Indonesia. Namun, terhadap akademisi yang diundang, waktu yang diberikan tidak cukup untuk membuat berbagai kajian khususnya pada pembuatan naskah akademik. Keterlibatan serikat buruh dalam proses perumusan, terkait dengan nama yang akan dilibatkan, direkomendasikan oleh Jacob Nuwa Wea. Atas rekomendasi Jacob Nuwa Wea kemudian dibentuk Forum serikat buruh/serikat pekerja yang dalam perjalannya forum tersebut dinamakan sebagai tim kecil.<sup>14</sup>

Pembentukan tim kecil ini dimulai dari undangan Anggota DPR saat itu Rekso Ageng Herman yang ditujukan kepada beberapa pengurus serikat buruh untuk menghadiri pertemuan pada tanggal 6 November 2002 di Hotel Sahid, Jakarta. Kemudian susunan komposisi perwakilan tim kecil berubah dengan komposisi akhirnya sebagai berikut:<sup>15</sup>

1. Ari Sunarijati, Biro Perempuan FSPSI Reformasi
2. Arief Soedjito, Ketua II FSP Pertanian dan Perkebunan KSPSI
3. Chaerul Bey, Ketua Bidang Pembelaan FSP Kimia, Energi, dan Pertambangan KSPSI
4. Indra Munaswar, Sekretaris Jenderal FSP Tekstil, Sandang, dan Kulit
5. Kusharyanto, Wakil Ketua DPP HUKATAN Serikat Buruh Sejahtera Indonesia
6. Martin Sirait, Ketua Umum Serikat Buruh Maritim dan Nelayan Indonesia
7. Muhammad Rodja, Sekretaris Jenderal FSPSI Reformasi
8. Rekson Silaban, Ketua Serikat Buruh Sejahtera Indonesia
9. Said Iqbal, Sekretaris Jenderal FSP Metal Indonesia
10. Sebastian Salang, Sekretaris Jenderal Perserikatan Buruh Independen

Tim kecil inilah yang kemudian hari, setelah melakukan perundingan bersama dengan perwakilan pengusaha memberikan *draft* pandangan RUU yang ada kepada DPR RI yang sedang merumuskan RUU Ketenagakerjaan dan kemudian menjadi UU Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini.

Meskipun telah ada upaya melibatkan unsur serikat pekerja dengan membentuk tim kecil, UU Ketenagakerjaan tetap mengatur beberapa isu yang menjadi polemik dan

---

<sup>14</sup> Lihat Suryomenggolo, Jafar. *Dinamika Perumusan UU Ketenagakerjaan dan RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, cet. 1, Discussion paper No. 1, (Jakarta, TURC, 2004), 18-27

<sup>15</sup> Ibid, hal. 19

menimbulkan perdebatan di kalangan Serikat Pekerja, diantaranya pengaturan mengenai konsep Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja dan perusahaan pemborongan maupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga pada akhirnya penolakan dari berbagai pihak terhadap UU Ketenagakerjaan bermuara dengan diajukan pengujian konstitusional ke Mahkamah Konstitusi secara formil dan Materil. Terhadap permohonan yang diajukan oleh banyak perwakilan serikat pekerja tersebut, pada tanggal 28 Oktober 2004 melalui putusan nomor 012/PUU-I/2003 Mahkamah Konstitusi akhirnya tetap memutuskan konsitusionalitas UU Ketenagakerjaan namun beberapa pasal dinyatakan inkonstitusional dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.<sup>16</sup>

Beberapa tahun kemudian, pada tahun 2006, pada Pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono muncul wacana dari pemerintah untuk merevisi UU Ketenagakerjaan yang waktu itu ditolak secara masif oleh kalangan serikat pekerja khususnya dari SPSP maupun KSPI.<sup>17</sup> Begitu pula pada tahun 2019 juga muncul wacana untuk merevisi UU Ketenagakerjaan<sup>18</sup> dari pemerintah namun walau tidak secara pasti upaya merevisi UU Ketenagakerjaan tersebut masuk dalam agenda program legislasi nasional. Namun, akhirnya upaya revisi tersebut tidak mengemuka kembali hingga muncul gagasan *omnibus law* pada periode pemerintahan kedua Presiden Joko Widodo yang menyelipkan perubahan UU Ketenagakerjaan.

### **Urgensi Hukum Perburuhan**

Hukum perburuhan yang tidak secara hitam putih berada pada garis perdata atau pidana sesungguhnya mencitakan yang sama dengan menitikberatkan pada keadilan dan kebermanfaatannya bersama antara para pihak terkait (pemerintah, pengusaha, dan buruh). Sebelum disahkannya UU Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai hukum perburuhan telah diatur juga dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata di Buku III bab ketujuh A yang mengatur diantaranya mengenai kewajiban majikan maupun buruh, dan berbagai cara berakhirnya hubungan kerja berdasarkan perjanjian yang ada.

Peraturan perburuhan tersebut dianggap tidak sesuai dengan kepribadian dan bangsa Indonesia. Misalnya, didalam Pasal 1602 KUH Perdata mengkonsepkan buruh tak ubahnya sebagai barang produksi yang dikaitkan dengan upah yang akan diberikan.<sup>19</sup>

Lebih dari itu, penempatan pengaturan masalah perburuhan sesungguhnya tidak sesuai dengan konsepsi hukum perburuhan yang seharusnya berisi perlindungan dari Negara mengenai hak-hak pekerja sebagai hukum perburuhan individual ataupun hak-hak serikat pekerja sebagai hukum perburuhan kolektif. Bentuk perlindungan tersebut dituangkan dalam regulasi perburuhan dan tidak diserahkan untuk diperjuangkan sendiri oleh pekerja tersebut terhadap majikan/pemberi kerjanya. Untuk mewujudkan keadilan sosial, maka akan sulit tercapai jika tetap diserahkan sepenuhnya dalam relasi buruh dengan majikan tanpa campur tangan negara melalui berbagai peraturan perundangan-undangan

---

<sup>16</sup> Diantaranya alasan PHK Karena Kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan

<sup>17</sup> Sjaiful DP, Djunaedi Ali, Saut Artonang, dkk Sejarah dan Perjuangan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, halaman 100

<sup>18</sup> Hal ini ramai diperbincangkan dengan pengisytiharan UU Ketenagakerjaan seperti kanebo kering oleh Menteri Ketenagakerjaan waktu itu.

<sup>19</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 11, Ed. Revisi, (Jakarta, Rajawali Pers, 2011), 21

yang dibuat untuk melindungi pekerja diantaranya mengenai upah dan keselamatannya. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa adanya ketidakseimbangan antara pihak dengan kekuatan sosial ekonomi lebih tinggi akan selalu menekan pihak yang lebih lemah.<sup>20</sup>

Dengan demikian, regulasi perburuhan seharusnya tetap mengedepankan konsep adanya “campur tangan pemerintah” agar keseimbangan dalam hubungan perburuhan tercapai dan tujuan hukum perburuhan terpenuhi, termasuk juga mengakomodasi perubahan UU Ketenagakerjaan di dalam UU Cipta Kerja jika memang diperlukan perubahan UU Ketenagakerjaan yang ada.

Berkaca dari pemikiran tersebut, politik hukum perubahan UU Ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja Pada pasal 81 seharusnya mampu memfasilitasi konsep dan gagasan hukum perburuhan dengan mengedepankan peran vital Negara untuk memberikan perlindungan dasar bagi pekerja/serikat pekerja dan mendorong partisipasi seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*) terkait perumusan undang-undang tersebut.

### **Pelanggaran Konstitusi dalam Perumusan UU Cipta Kerja**

Melalui putusan perkara No 91/PUU-XVIII/2020 Pada 25 November 2021, Mahkamah Konstitusi telah menyampaikan hasil dari persidangan pengujian formil UU Cipta Kerja. Permohonan pengujian formil UU Cipta Kerja ini sesungguhnya tidak dilakukan oleh satu perkara tersebut, melainkan setidaknya terdapat tidak kurang dari 6 perkara<sup>21</sup> dengan jumlah pemohon ratusan orang atau pihak yang sebagian besar merupakan serikat pekerja atau pekerja langsung. Putusan uji formil tersebut menegaskan terdapat pelanggaran konstitusi dalam pembentukan proses pembuatan UU Cipta Kerja karena tidak dibuat sesuai dengan UUD 1945 khususnya Pasal 22A serta UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan No 12 tahun 2011 jo UU No 15 tahun 2019 (UU PPP).

Uji formil ini merupakan hal penting jika dilihat dari akibat institusi-institusi politik (baik Presiden maupun DPR) yang kerap berjalan difungsional, sehingga muncul ketidakpuasan rakyat terhadap kinerjanya terutama menyangkut kewenangannya dalam membentuk undang-undang.<sup>22</sup> Jika dicermati pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi dalam pengujian formil UU Cipta Kerja, setidaknya terdapat 3 pelanggaran formil pembentukan UU Cipta Kerja yang terbukti dalam persidangan, yakni:

1. Teknik dan metode Omnibus law dalam membentuk UU Cipta kerja tidak mengacu pada metode yang diatur dalam UU PPP
2. Proses pembentukan UU Cipta Kerja melanggar asas keterbukaan dan tidak cukup melibatkan partisipasi publik
3. Terdapat perubahan norma UU Cipta kerja yang diterapkan dalam paripurna DPR RI dengan yang diundangkan.

---

<sup>20</sup> Ibid, hal. 21-22

<sup>21</sup> 5 (lima) Pemohon perkara pengujian formil UU Cipta Kerja lainnya yakni perkara Nomor 103, 105, 107/PUU-XVIII/2020, 4/PUU-XIX/2021 dan 6/PUU-XIX/2021. Permohon lainnya ini dianggap telah kehilangan objek oleh Mahkamah Konstitusi, sesungguhnya proses persidangan khususnya pembuktian dilakukan secara bersamaan. Pembacaan putusan Perkara No 91/PUU-XVIII/2020 didahulukan karena nomor perkara dianggap lebih awal dalam pengajuan permohonan

<sup>22</sup> Sungkar, Lailani, Wicaksana Dramanda, dan Susi Dwi Harijanti.”Urgensi Pengujian Formil di Indonesia: Menguji Legitimasi dan Validitas Urgency of Procedural Review in Indonesia: Review on Legitimacy and Validity.”Jurnal Konstitusi 18, No 4 (2021); 751

Sebelum pidato Presiden Joko Widodo tanggal 20 Oktober 2019 dihadapan sidang paripurna DPR mengenai kehendak membuat *omnibus law* cipta kerja, jalan untuk membuat UU tersebut telah dibuka melalui UU PPP. Pasal 23 ayat (2) UU PPP terdapat pengaturan baru terkait pengajuan suatu RUU yang dapat dibuat sewaktu-waktu diluar prolegnas dengan hanya syarat adanya keadaan tertentu lainnya serta adanya persetujuan bersama melalui alat kelengkapan yang dimiliki DPR R.I. Dengan ketentuan tersebut, jalan pembuatan UU Cipta Kerja yang pada awalnya digagas dengan RUU Cipta Lapangan Kerja menjadi lebih terbuka. Hukum membuat UU Cipta Kerja akan berproses dalam mekanisme politik pembentukan undang-undang tersebut bersama DPR R.I. Namun demikian, UU PPP ternyata tidak cukup tepat tuntut mengakomodir teknis *omnibus law* UU Cipta Kerja dengan konsep menghimpun banyak perubahan undang-undang dengan tema berbeda-beda. Sehingga dalam pembentukan *omnibus law* UU Cipta Kerja, sebagai negara dengan kecenderungan menganut *civil law* idealnya dilakukan terlebih dahulu amandemen terhadap UU PPP sehingga Konsep *omnibus law* memiliki kedudukan yang jelas, juga terjadi harmonisasi dan sinkronisasi baik secara horizontal maupun vertikal.<sup>23</sup>

Selanjutnya pasca dinyatakan UU Cipta Kerja adalah inkonstitusional bersyarat<sup>24</sup> melalui putusan perkara No 91/PUU-XVIII/2020, UU PPP tidak dapat dijadikan sebagai metode maupun teknis dalam pembentukan UU Cipta Kerja. Alih-alih memperbaiki berbagai pelanggaran konstitusi pembentukan UU Cipta Kerja, pembentuk Undang-undang justru mengubah UU PPP yang dimasukan dalam prolegnas prioritas tahun 2022 sebagai Rancangan UU Kumultif Terbuka akibat putusan Mahkamah Konstitusi<sup>25</sup> untuk selanjutnya pembentuk UU akan menyesuaikannya dengan konsep UU Cipta Kerja.<sup>26</sup> Kondisi tersebut mengesankan aspek hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi tidak serta merta diperhatikan untuk menjadi perbaikan pembentukan UU Cipta Kerja kedepannya.

Penjelasan mengenai politik hukum menurut Bellefroid dikatakan juga dapat mencoba menjadikan hukum yang berlaku saat ini (*ius constitutum*) dapat dikembangkan menjadi hukum yang dapat digunakan untuk masa yang akan datang (*ius constituendum*).<sup>27</sup>

Politik hukum dalam pembentukan UU Cipta Kerja mendapat perhatian dari banyak pihak (baik pekerja dan pengusaha). Namun menjadi wajar dalam pembentukannya terdapat arena saling mempengaruhi tentang perlu atau tidaknya UU Ketenagakerjaan direvisi dalam Bagian dari UU Cipta Kerja. Hal tersebut terjadi karena sesungguhnya hukum ketenagakerjaan sangat erat dengan kepentingan dan motif ekonomi sehingga tak dapat dipungkiri adanya tarik ulur kepentingan perlindungan hak buruh yang diwakili oleh kelas terorganisir melalui serikat pekerja dan perwakilan kepentingan pengusaha.

---

<sup>23</sup> Putri, Dewi Sartika.” Penerapan “omnibus law” Cipta Kerja di Indonesia efektif atau tidak? Studi tinjauan berdasarkan sistem hukum di Indonesia.” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 51 No. 2 (2021): 538

<sup>24</sup> Walaupun demikian, inkonstitusional bersyarat memang lazim ditemukan dalam pengujian materiil di Mahkamah Konstitusi, namun tidak halnya dalam pengujian formil. Jimly Asshidiqie menyatakan hanya terdapat 3 kemungkinan putusan dalam pengujian formil yakni tidak diterima, ditolak, ataupun dikabulkan. Putusan dikabulkan jika ditemukan pelanggaran pembentukan UU yang diuji berakibat seluruh UU tidak lagi berlaku mengikat umum. Lihat Asshidiqie, Jimly. *Pengujian Formil Undang-Undang di Negara Hukum* (Jakarta, Konstitusi Pers, 2020), 100, 191-192.

<sup>25</sup> Kesimpulan Badan Legislasi DPR RI dengan Menteri Hukum dan Ham tanggal 6 Desember 2021, lihat bagian daftar RUU kumulatif terbuka angka 2

<sup>26</sup><https://nasional.kompas.com/read/2022/02/08/16052171/dpr-sahkan-revisi-uu-ppp-siap-akomodasi-metode-omnibus-law-di-uu-cipta-kerja>, diakses pada 10 Maret 2022

<sup>27</sup> Abdul Latif dan Hasbi Ali, *Politik Hukum*, ed.1, Cetakan 1, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 6

Kondisi ini memunculkan beban berat bagi kalangan serikat pekerja untuk memperjuangkan aspirasinya dalam penolakan *Omnibus Law* Cipta Kerja karena perwakilan yang merepresentasikan pengusaha dapat dikatakan menguasai keanggotaan DPR RI yang fungsinya merancang, merumuskan, dan memiliki kewenangan konstitusional untuk membuat suatu UU sehingga rentan terjadi konflik kepentingan. Berdasarkan temuan Yayasan Auriga Nusantara dan Tempo, dari 575 anggota DPR 262 merupakan orang yang memiliki latar belakang pengusaha,<sup>28</sup> temuan lain dari Marepus Corner bertajuk 'Peta Pebisnis di Parlemen: Potret Oligarki di Indonesia' Pebisnis DPR bertambah menjadi 318 orang, dimana 5 dari 10 anggota DPR saat ini merupakan pebisnis.<sup>29</sup> Data tersebut memunculkan pandangan dari berbagai kalangan buruh, yang mempertanyakan apakah tujuan UU Cipta Kerja melalui pengaturan mengenai regulasi ketenagakerjaan untuk menciptakan lapangan kerja perlu mengubah bahkan mengurangi beberapa hak pekerja maupun serikat pekerja.

Politik hukum erat kaitannya dengan suatu cita, ide, dan hukum yang berlaku di masa depan (*ius constituendum*) dengan harapan akan sesuai dengan kehendak masyarakat. Oleh karena itu watak pembentuk undang-undang menjadi penentu baik tidaknya politik hukum, selain itu juga tidak lepas dari kepentingan lain lembaga politik.<sup>30</sup> Dugaan kepentingan tertentu melingkupi pembentukan UU Cipta Kerja membuat perumusannya mengalami banyak catatan yang kemudian terkonfirmasi adanya pelanggaran prosedur pembentukannya oleh Mahkamah Konstitusi.

#### **Pelanggaran Asas Keterbukaan dan Kurangnya Partisipasi Publik (Serikat Pekerja) dalam Perumusan UU Cipta Kerja Bagian Ketenagakerjaan**

Dapat dikatakan dari awal Pemerintah dalam pembentukan undang-undang kurang melibatkan partisipasi. Tidak hanya dari kelompok pekerja sebagai bagian dari *stakeholders* terkait melainkan juga warga Negara secara umum juga terkesan diabaikan. Terlebih lagi, untuk mendapatkan informasi mengenai naskah rancangan undang-undangnya (pada awalnya bernama Cipta Lapangan Kerja) dirasa sangat sulit akses, terutama saat sebelum masuk dalam tahap pembahasan di DPR RI.

Dalam UU PPP, proses pembentukan suatu peraturan perundang-undangan setidaknya terdapat beberapa tahapan yakni dimulai dari tahapan Perencanaan, penyusunan, pembahasan di DPR bersama Pemerintah, pengesahan, hingga pengundangan. Akses terhadap RUU Cipta Lapangan Kerja dari awal perencanaan sulit diperoleh. Adapun naskah RUU Cipta lapangan Kerja bersama Naskah Akademiknya baru dapat diakses setelah Presiden menyerahkan kepada DPR RI untuk masuk ke tahap pembahasan. Padahal guna menampung dan menyerap aspirasi publik, seharusnya publik perlu dilibatkan secara internsif bahkan guna mengkaji naskah akademis yang ada. Minimnya akses sebelum diserahkan dan menjadi pembahasan di DPR tersebut, memunculkan kritik publik terhadap gagasan *omnibus law* termasuk naskah kajian RUU Cipta Kerja karena derung meninggalkan

---

<sup>28</sup> Lihat <https://grafis.tempo.co/read/1839/anggota-dpr-pebisnis-menyebar-di-semua-fraksi> diunduh 25 Oktober 2021

<sup>29</sup> Lihat <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4378020/penelitian-55-persen-anggota-dpr-pengusaha-potensi-konflik-kepentingan-besar>, diunduh 25 Oktober 2021

<sup>30</sup> Nugroho Wahyu dan Erwin Syahrudin. "Politik Hukum Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 51, No. 3 (2021):641



uji publik dalam perumusan UU Cipta Kerja. Hal ini berdampak pada kekecewaan publik dengan berbagai macam model penolakan yang dilakukan.

Perubahan ketentuan yang ada dalam ketentuan UU Cipta kerja dinilai banyak kalangan merugikan pekerja. Indikasinya terlihat dari demonstrasi yang terjadi di berbagai daerah yang dilakukan oleh masyarakat yang sadar hukum dan memperjuangkan hak dan kewajibannya.<sup>31</sup> Di sisi lain, pengaturan mengenai hubungan kerja yang berubah cukup banyak melalui disahkannya UU Cipta Kerja. Namun, UU Cipta Kerja tidak memberikan penambahan mengenai perlindungan hukum pekerja dalam hubungan kerja *nonstandard*. Sebaliknya, yang terjadi justru UU ini mengurangi perlindungan hukum bagi pekerja di perusahaan *outsourcing* dan kontrak.<sup>32</sup> Terlebih perubahan tersebut terjadi dalam kondisi pandemi yang seharusnya di tengah situasi pandemi maka hukum harus hadir memberikan perlindungan pekerja, diantaranya adalah mengenai isu pengurangan jam kerja serta mengenai pemutusan hubungan kerja.<sup>33</sup>

Perlindungan hukum dalam hubungan kerja seharusnya dapat dimaknai sebagai upaya guna memenuhi kebutuhan pekerja baik lahir dan batin yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.<sup>34</sup> Perlindungan hukum juga bermanfaat dalam mengayomi hak asasi manusia sehingga kemudian hak yang diberikan oleh hukum dapat dinikmati.<sup>35</sup> Pengusaha dan pekerja menjadi subjek perlindungan hukum dalam lingkup ketenagakerjaan.<sup>36</sup> Oleh karena itu, dalam pertimbangan putusan uji formil UU Cipta Kerja, Mahkamah Konstitusi menyatakan partisipasi masyarakat dalam perumusan UU Cipta Kerja dilakukan secara bermakna (*meaningful participation*) yang diharapkan dapat mewujudkan partisipasi yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dengan prasyarat sebagai berikut: hak untuk didengarkan pendapatnya (*right to be heard*), hak untuk dipertimbangkan pendapatnya (*right to be considered*), serta hak untuk mendapatkan penjelasan atau jawaban atas pendapat yang diberikan (*right to be explained*). Partisipasi publik tersebut utamanya ditujukan terhadap kelompok masyarakat yang terdampak langsung atau memiliki perhatian (*concern*) terhadap RUU yang sedang dibahas.<sup>37</sup>

Kurang dilibatkan partisipasi publik terhadap keberadaan serikat pekerja juga dapat dilihat dari pembentukan satgas *omnibus law* melalui Keputusan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Tentang Satuan Tugas Bersama Pemerintah dan KADIN untuk Konsultasi Publik Omnibus Law, Nomor 378 Tahun 2019 pada tanggal 9 Desember 2019 yang beranggotakan 127 anggota termasuk beberapa Gubernur didalamnya. Namun,

---

<sup>31</sup> Asmani, Nada I dan Agus Machfud Fauzi." Penolakan Omnibus Law Menurut Paradigma Sosiologi Hukum dan Teori Konflik." *Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-Undangan, dan Pranata Sosial* vol 6, No 1 (2021): 110

<sup>32</sup> Izzati, Nabiyla Risfa. "Eksistensi yuridis dan empiris hubungan kerja Non-standar dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia." *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Jilid 50, No.3 (2021):300

<sup>33</sup> Sahetapy dalam Wibowo, Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, No 1 (2021): 116

<sup>34</sup> Cecilia, Hardlie dan Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)* Vol 11, No. 2 (2021): 274

<sup>35</sup> Satjipto Rahardjo dalam Agustini, Shenti. "Perlindungan hukum bagi pekerja harian Dan pekerja dengan satuan waktu jam Dalam undang-undang cipta kerja." *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 9, No. 10 (2021): 1910

<sup>36</sup> Agustini, Shenti. "Perlindungan hukum bagi pekerja harian Dan pekerja dengan satuan waktu jam Dalam undang-undang cipta kerja." *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 9, No. 10 (2021): 1911

<sup>37</sup> Pertimbangan putusan MK uji formil UU cipta Kerja, hal. 392-393

dalam satgas tersebut tidak terdapat perwakilan Serikat Pekerja/Buruh atau masyarakat terdampak lainnya yang dilibatkan.

Untuk itu, tahapan yang paling krusial dalam pelibatan partisipasi publik justru seharusnya dioptimalkan pada saat tahapan awal yakni perencanaan dan penyusunan, bukan dalam tahap pembahasan di DPR. Hal ini karena pada tahapan awal, baik masyarakat maupun *stakeholders* terkait dalam memberikan masukan dan aspirasi. Sedangkan pada fase pembahasan di DPR, akan lebih besar porsi pada ruang perdebatan dan dialog antara DPR dan Pemerintah. Terlebih pada fase pembahasan di DPR merupakan masa awal pandemi Covid-19 yang berimplikasi pada pembatasan sosial pertemuan fisik.

Di sisi lain, terbitnya Keputusan Menko Perekonomian No 121 Tahun 2020 setelah naskah diserahkan Presiden kepada DPR RI dalam menyikapai RUU *Omnibus Law* dapat dikatakan terlambat dan tidak cukup untuk mengatakan telah dilakukan pelibatan partisipasi publik yang baik. Hal ini dikarenakan selain dibentuk setelah tahapan perencanaan dan perumusan RUU Cipta Kerja selesai, fungsi pembentukan tim tersebut tidak didasarkan pada legitimasi dan dasar pelibatan partisipasi serikat pekerja yang telah ada.

Kurangnya pelibatan partisipasi serikat pekerja dalam pembentukan UU Cipta kerja menuai banyak protes dari berbagai kalangan serikat pekerja. Hal ini terkonfirmasi dari pembentuk undang-undang yang menegaskan pelibatan secara intensif perwakilan serikat pekerja secara utuh dengan memanfaatkan mekanisme yang sudah ada yakni "*the most representatif*" melalui Lembaga Kerjasama Tripartit (LKS Tripartit) yang terbentuk secara berjenjang mulai dari level kabupaten/Kota, Provinsi, bahkan hingga nasional. LKS Tripartit seharusnya memiliki kewenangan untuk dilibatkan dalam setiap pembuatan kebijakan yang terkait dengan perburuhan. Hal ini sebagaimana diatur dalam PP No 8 tahun 2015 dan perubahannya terakhir dalam PP 4 Tahun 2017 Tentang Tata Kerja dan susunan LKS Tripartit yang berfungsi memberikan rekomendasi dan usulan kebijakan terkait ketenagakerjaan. Tidak dilibatkannya secara intensif LKS Tripartit terkonfirmasi dari kesaksian anggota LKS Tripartit Nasional M Sidarta dalam Persidangan di Mahkamah Konstitusi pada 25 Agustus 2021 yang menyatakan LKS Tripartit Nasional tidak pernah diundang membahas naskah RUU Cipta Lapangan Kerja tersebut saat sebelum masuk pembahasan di DPR RI. Selain itu, saksi dalam persidangan juga menyatakan tidak pernah menerima *draft* RUU Cipta Lapangan Kerja tersebut secara resmi.<sup>38</sup>

Dengan demikian, kurang partisipatifnya proses pembentukan UU Cipta Kerja sehingga ruang masukan dan kritik dari masyarakat sebagaimana diharapkan Pasal 96 UU PPP belum dilaksanakan secara maksimal. Padahal proses legislasi sepatutnya memperhatikan juga aspirasi rakyat dan berbagai kepentingan yang ada dan bahkan harus dilakukan meluas deleberatif tanpa sekat kepentingan politik ataupun golongan.<sup>39</sup> Selain itu, untuk mewujudkan tujuan hukum ideal yang menjamin kemanfaat, keadilan, dan kepastian hukum pembentukan UU Cipta Kerja ini juga harus menjaga masuknya kepentingan, dalam bentuk politisasi undang-undang, baik yang datang dari kepentingan politik maupun kepentingan bisnis.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Keterangan tertulis M. Sidarta dalam persidangan MK, Uji Formil UU Cipta Kerja tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>39</sup> Handoyo, Benediktus Hestu Cipto, "Idealisme Constituendum Mahkamah Konstitusi Dalam Pengujian Undang-Undang Terhadap Undang-Undang Dasar." *Jurnal Arena Hukum* 14, No 1 (2021): 13

<sup>40</sup> Sadono, Bambang dan Lintang Ratri Rahmaji, "Pro Kontra Terhadap Prosedur Dan Substansi Omnibus Law Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 51 No. 3 (2021): 618

Dengan kurang partisipatifnya pelibatan *stakeholders*/masyarakat terkait sejak tahapan perencanaan dan penyusunan juga dapat dikatakan pembentukan UU Cipta Kerja telah melanggar asas keterbukaan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 UU PPP. Kurangnya keterbukaan dan pelibatan partisipasi publik juga tercermin dari kegaduhan publik yang terjadi dalam menyikapi naskah terkait RUU Cipta Kerja dengan munculnya beberapa *draft* RUU Cipta kerja setelah sidang paripurna DPR RI dengan berbagai model halaman yakni 905, 1035, 1052, 812 halaman. Hal ini terjadi akibat tidak adanya informasi publik yang memadai untuk dapat diberikan secara jelas oleh DPR RI dan pemerintah kepada masyarakat mana naskah yang sesungguhnya yang dibahas.

### **Perubahan Norma Hasil Sidang Paripurna DPR RI dengan yang Diundangkan**

Pembuatan UU Cipta kerja tidak hanya terbukti dalam persidangan di Mahkamah Konstitusi sebagai proses yang kurang partisipatif dan kurang menyerap aspirasi publik. Akan tetapi, Mahkamah Konstitusi juga menemukan adanya pelanggaran pembentukan UU Cipta Kerja karena terdapat perubahan materi pasca disahkan dalam sidang Paripurna DPR tanggal 5 Oktober tahun 2020 dengan yang diundangkan kemudian pada tanggal 2 November 2020 yakni UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya menyatakan perubahan materi muatan tersebut tidak hanya teknis penulisan semata, tetapi termasuk juga temuan adanya salah dalam pengutipan.<sup>41</sup>

Pusat Studi Hukum dan Kebijakan mencatat selain perbedaan naskah halaman dari yang sebelumnya 905 halaman kemudian menjadi 812 halaman ketika DPR menyerahkan naskah hasil sidang paripurna di DPR kepada Presiden tanggal 14 Oktober 2020 kemudian menjadi 1187 halaman saat diundangkan. Selain itu, juga terdapat beberapa perubahan substansi lainnya, diantaranya berupa menghapus Ketentuan UU No 22 tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi, perubahan delegasi aturan, hingga perubahan atau penghapusan ketentuan baru.<sup>42</sup> Khusus mengenai bagian ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja, salah satu pemohon uji Formil dari Gerakan Kesejahteraan Nasional (GEKANAS) mendalilkan dalam permohonannya dengan menemukan perubahan tersebut bukan hanya salah ketik penulisannya, namun juga terdapat perubahan dengan rincian sebanyak 57 (lima puluh tujuh) perubahan kata atau frasa dan 24 (dua puluh empat) penambahan ayat, huruf, atau angka.

Penulis sendiri menemukan naskah 905 halaman hasil paripurna DPR RI dengan naskah 1187 yang diundangkan terdapat perubahan yang dapat berimplikasi pada jumlah peraturan perundang-undangan turunan dari UU Cipta Kerja. Dalam naskah 905 halaman, terdapat beberapa kalimat yang menjelaskan peraturan lebih lanjut “diatur dengan Peraturan Pemerintah” menjadi “diatur dalam Peraturan Pemerintah” yang berkonsekuensi pada makna implementasi pembentukan aturan lanjutan berbeda. Padahal segala regulasi terkait pembentukan suatu undang-undang baik UU PPP hingga Peraturan DPR RI No 1 tentang Tata Tertib dan Peraturan DPR No 2 tahun 2020 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang tidak memberikan ruang perbaikan ataupun perubahan pasca paripurna DPR RI. Presiden hanya berhak untuk menandatangani dan mengundangkan dengan jangka waktu

---

<sup>41</sup> Pertimbangan putusan MK uji Formil UU Cipta Kerja, hal. 412

<sup>42</sup> <https://pshk.or.id/publikasi/lawmetric/permasalahan-proses-legislasi-uu-nomor-11-tahun-2020-tentang-cipta-kerja/>, diakses 5 Desember 2021

yang diberikan selama 30 (Tiga Puluh) hari jika tidak UU yang telah disahkan di sidang paripurna DPR tersebut otomatis menjadi undang-undang.<sup>43</sup>

### **Pengabaian Muatan Konstitusi Hukum Perburuhan Dalam UU Cipta Kerja dan Respon Negara terhadap Putusan MK Uji Formil UU Cipta Kerja**

Politik hukum pembentukan UU Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan juga dapat ditelaah dari abainya pembentuk UU terhadap berbagai putusan MK terkait UU Ketenagakerjaan yang pernah diputus dan menjadi norma tersendiri dalam perspektif konstusionalitas UU Ketenagakerjaan itu sendiri. Sejak Era Reformasi dengan mendasarkan generasi pemikiran yang ada, politik hukum di Indonesia semakin mengalami perkembangan. Keberadaan Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga negara yang dilahirkan pasca reformasi, sesungguhnya menjadi wujud berkembangnya perlindungan Hak Asasi Manusia.<sup>44</sup> Dengan demikian, harapan terhadap fungsi dan keberadaan Mahkamah Konstitusi dalam perwujudan hak konstusionalitas pekerja juga semakin besar. Selain itu, dalam perspektif keberadaan Mahkamah Konstitusi yang dibentuk salah satunya sebagai lembaga Negara yang berfungsi untuk menjaga konstusionalitas suatu undang-undang, UU Ketenagakerjaan dalam catatan penulis setidaknya telah lebih dari 14 kali Mahkamah Konstitusi melakukan pengujian norma, ada yang diterima<sup>45</sup> baik secara bersyarat atau juga ditolak permohonannya. Dari pengujian norma UU Ketenagakerjaan seharusnya menjadi pertimbangan DPR dan pemerintah dalam politik pembentukan UU Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan, namun dari hasil analisis tidak ditemukan indikasi atas kehendak tersebut untuk dituangkan dalam naskah UU Cipta Kerja. Padahal praktek ketaatan konstusional menjadi permasalahan yang harus diperhatikan. Temuan terhadap ketaatan pelaksanaan putusan Mahkamah Konstitusi sepanjang tahun 2013 hingga 2018 mengindikasikan bahwa terdapat 54,12 % (Lima Puluh Empat Koma Dua Belas Persen) putusan Mahkamah Konstitusi yang tidak dipatuhi seluruhnya serta terdapat 5,50 % (Lima Koma Lima Persen) hanya dipatuhi sebagian.<sup>46</sup>

Temuan tersebut menjadi hal harus diperhatikan dan erat kaitannya existensi fungsi dari Mahkamah Konstitusi itu sendiri. Ketua Mahkamah Konstitusi Anwar Usman bahkan

---

<sup>43</sup> Lihat Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 20 ayat (5)

<sup>44</sup> Tarigan, Jefri Porkonanta, "Akomodasi Politik Hukum di Indonesia terhadap Hak Asasi Manusia Berdasarkan Generasi Pemikirannya Political of Law's Accommodation for Human Rights in Indonesia Based on Thought Generation." *Jurnal Jurnal Konstitusi* 14, No 1 (2017); 184

<sup>45</sup> Beberapa putusan Mahkamah Konstitusi yang mengubah dan menegaskan konstusionalitas norma yang ada dalam UU Ketenagakerjaan yakni

1. Putusan No 012/PUU-I/2003;
2. Putusan No 115/PUU-VII/2009;
3. Putusan No 37/PUU-IX/2011;
4. Putusan No 27/PUU-IX/2011;
5. Putusan No 19/PUU-IX/2011;
6. Putusan No 58/PUU-IX/2011;
7. Putusan No 100/PUU-X/2012;
8. Putusan No 67/PUU-XI/2013;
9. Putusan No 7/PUU-XII/2014; dan
10. Putusan No 72/PUU-XIII/2015.

<sup>46</sup> Tri Sulistyowati, M. Imam Nasef, dan Ali Rido. "Constitutional Compliance atas Putusan Pengujian Undang-Undang Di Mahkamah Konstitusi oleh Adressat Putusan." *Jurnal Konstitusi* 17, No 4 (2020): 718

menyebut sebagai bentuk pembangkangan terhadap konstitusi, maka refleksi dari sejarah di berbagai belahan dunia telah membuktikan menjadi awal runtuhnya sebuah bangsa.<sup>47</sup>

Praktek abainya pemenuhan muatan konstitusi dalam UU Cipta Kerja terlihat dari tidak diakomodirnya norma-norma ketenagakerjaan yang tetap diakui Konstitusional dalam beberapa pengujian di Mahkamah Konstitusi seperti frase “demi hukum” yang dihilangkan dalam Pasal 65 dan 66 UU Cipta Kerja padahal Mahkamah Konstitusi menegaskan nilai konstitusionalitas tanggung jawab perusahaan pengguna tetap ada sebagaimana putusan perkara No 96/PUU-XI/2013. Lebih dari itu, alih-alih untuk memperkuat Konstitusionalitas UU Ketenagakerjaan yang selaras dengan putusan Mahkamah Konstitusi, justru diabaikan dalam perumusan UU Cipta kerja, diantaranya mengacu pada Putusan No. 19/PUU-IX/2011 mengenai makna PHK karena alasan efisiensi ataupun putusan No 7/PUU-XII/2014 yang seharusnya diberikan pengaturan lanjutan untuk menindaklanjuti nota pengawas ketenagakerjaan tidak terlihat dalam berbagai perubahan norma dalam UU Cipta Kerja bagian ketenagakerjaan yang mengubah UU Ketenagakerjaan.

Pasca putusan pengujian Formil UU Cipta Kerja tanggal 25 November tahun 2021, selain salah satu amar putusannya menyatakan pembentuk UU untuk memperbaiki UU Cipta Kerja dengan tempo maksimal dua (2) tahun, maka pelaksanaan UU Cipta Kerja dan lembaga negara terkait seharusnya mempedomani amar putusan MK lainnya dengan menanggukkan segala kebijakan strategis yang terkait dengan UU Cipta Kerja. Namun, respon organ negara ternyata memiliki pendapat tersendiri. Sebagai contoh, praktek penetapan upah minimum Kabupaten dan Kota yang dilakukan setelah putusan MK, pemerintah menegaskan tetap mempedomani UU Cipta Kerja<sup>48</sup> dan aturan turunannya. Padahal dalam penjelasan maupun batang tubuh PP Pengupahan No 36 tahun 2021 menjelaskan penetapan upah minimum sebagai suatu kebijakan strategis.

Keberlakuan suatu Peraturan Pemerintah yang dilahirkan dari UU yang telah dinyatakan terdapat pelanggaran konstitusi didalamnya memang tidak serta merta menjadikan perturan pemerintah tersebut menjadi inkonstitusional juga. setidaknya dapat dikatakan Peraturan Pemerintah tersebut masih berlaku tetapi tidak memiliki daya berlaku lagi.<sup>49</sup>

Walaupun UU Cipta Kerja hanya dinyatakan inkonstitusional bersyarat dengan keberlakuannya maksimal 2 (dua) tahun, perbaikan yang diamanatkan oleh Mahkamah Konstitusi pada faktanya tidak hanya sebatas teknis dan mekanisme pembentukannya, melainkan juga perubahan naskah yang berarti perubahan substansi dari UU Cipta Kerja itu sendiri termasuk juga berpengaruh terhadap amanat pembentukan peraturan pemerintah jika ditemukan perubahan naskah “diatur dengan Peraturan Pemerintah” menjadi “diatur dalam Peraturan Pemerintah”.

Lebih dari itu dengan adanya kehendak mengubah UU PPP yang dimasukan dalam program legislatif Nasional Prioritas 2022 dengan alasan adanya putusan MK UU Cipta

---

<sup>47</sup> Dian Erika Nugraheny, “Banyak Putusan MK Tidak Dipatuhi, Anwar Usman: Pembangkangan Konstitusi”, <https://nasional.kompas.com/read/2020/01/28/12490461/banyak-putusan-mk-tak-dipatuhi-anwar-usman-pembangkangan-konstitusi?page=all>, diakses pada 26 November 2021.

<sup>48</sup> Misalkan dalam <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211202171153-92-729161/menaker-tegaskan-pp-soal-pengupahan-tetap-berlaku>, diakses pada 10 Maret 2022

<sup>49</sup> Hsb, Ali Marwan & Hisar P. Butar Butar. “Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 85/Puuxi/2013 Tentang Pengujian Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2004 Tentang Sumber Daya Air (Legal Consequences Of The Constitutional Court Decision Number 85/Puu-Xi/2013 About Review Of Law Number 7 Of 2004 On Water Resources).” *Jurnal Legislasi Indonesia* 13, No. 04 (2016): 366

Kerja mencerminkan pelanggaran Konstitusi pembentukan UU Cipta Kerja yang dikatakan MK tidak cocok format dan metodenya dengan UU PPP, maka yang dilakukan pembuat Undang-Undang justru dikhawatirkan hanya berfokus pada mengubah UU PPP nya agar sesuai dengan UU Cipta Kerja dan menafikan berbagai pelanggaran konstitusi perubahan naskah yang dinyatakan MK.

Selanjutnya, Mahkamah Agung sebagai organ negara lain juga menegaskan akan tetap memberlakukan UU Cipta Kerja beserta aturan turunannya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Surat Edaran Mahkamah Agung No 5 tahun 2021 walaupun pembentukan UU Cipta Kerja telah dinyatakan melanggar konstitusi oleh Mahkamah Konstitusi. Pandangan dari organ negara tersebut menjadi catatan tersendiri mengenai perlunya kesadaran konstitusional bagi tiap organ negara dalam memaknai putusan MK agar ketaatan pelaksanaan putusan dapat maksimal diterapkan dan putusan Mahkamah Konstitusi dapat menjadi pedoman dalam memaknai cita konstitusi yang ada. Hal ini didasarkan pada pemikiran, walaupun UU Cipta Kerja harus diperbaiki sesuai putusan MK, maka perbaikan tidak hanya mencakup format dan teknik pembentukannya sesuai UU PPP. Akan tetapi, terkait pelanggaran konstitusi berupa perubahan naskah juga diperlukan perbaikan substansi UU Cipta Kerja itu sendiri termasuk berbagai Peraturan Pemerintah yang lahir sebagai aturan turunan UU Cipta Kerja.

## **PENUTUP**

Bab IV bagian ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja telah mengubah sebagian pasal dalam UU Nomor 13 tahun tentang Ketenagakerjaan, perubahan ini bagi pemerintah dan DPR merupakan hal penting untuk menciptakan lapangan kerja. Namun, niat dan tujuan mulia tersebut melahirkan kontroversi dan penolakan dari berbagai kalangan bagi pekerja hingga mahasiswa karena tidak partisipatifnya proses pembuatan UU Cipta Kerja, tertutupnya akses naskah, dan dugaan banyak pelanggaran prosedural yang kemudian terkonfirmasi dalam putusan Uji Formil UU Cipta Kerja oleh Mahkamah Konstitusi.

Politik hukum pembentukan UU Cipta Kerja yang mengubah UU ketenagakerjaan tidak mampu untuk mengakomodir maksud dan kaedah hukum yang dicitakan atau seharusnya (*ius constitendum*) karena selain banyak norma perlindungan ketenagakerjaan yang hilang atau berkurang, pembentukan UU Cipta bagian ketenagakerjaan juga ditengarai tidak mengakomodir nilai-nilai konstitusional dalam putusan maupun pertimbangan Mahkamah Konstitusi terkait dengan praktek pengujian UU Ketenagakerjaan yang pernah ada.

Dugaan proses pembentukan UU Cipta Kerja yang penuh kejanggalan terbukti secara gamblang dengan adanya temuan berupa pelanggaran konstitusi oleh MK atas pembentukan UU Cipta Kerja berupa metode dan teknis pembentukan, kurang aspiratif hingga terdapat perubahan naskah pembentukan UU Cipta Kerja, maka perlu bagi pembuat undang-undang menindaklanjuti putusan Mahkamah Konstitusi tersebut agar tidak terulang proses pembentukan UU yang melanggar konstitusi.

UU Cipta Kerja yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi yang bertujuan untuk mengkaselerasi investasi dan membuka lapangan pekerjaan sebaiknya dibentuk dengan tidak mengorbankan atau mengurangi hak pekerja ataupun masyarakat yang ada sehingga rumusan yang diperlukan nantinya dapat berfokus pada bagian perizinan berusaha dan pemberdayaan birokrasi yang lebih efisien. Untuk itu,

pemerintah perlu bersama-sama dengan para pemangku kepentingan terkait seperti Serikat pekerja dan pengusaha dengan mengintensifkan ruang dialog sosial.

## DAFTAR BACAAN

### Buku

Asshidiqie, Jimly. *Pengujian Formil Undang-Undang di Negara Hukum*. Jakarta, Konstitusi Pers, 2020.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, cet. 11, Ed. Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Latif, Abdul dan Ali, Hasbi. *Politik Hukum, ed.1, Cetakan 1*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

### Artikel Jurnal

Asmani, N. I., & Fauzi, A. M. (2021). "Penolakan Omnibus Law Menurut Paradigma Sosiologi Hukum dan Teori Konflik". *Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-undangan dan Pranata Sosial*, 6(1), 102-112.

Agustini, Shenti. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Harian dan Pekerja dengan Satuan Waktu Jam dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Kertha Semaya*, 9.10 (2021): 1911

Cecilia, Hardlie dan Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)* 11. 2 (2021); 274

Handoyo, Benediktus Hestu Cipto. "Idealisme Constituendum Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar." *Arena Hukum* 14.1 (2021): 1-18.

Harlapan, Deviera Dika Putri, and I. Made Sarjana. "Perlindungan Hukum kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison)." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 10.3 (2021): 631-643.

Hsb, Ali Marwan & Hisar P. Butar Butar. "Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 85/Puuxi/ 2013 Tentang Pengujian Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2004 Tentang Sumber Daya Air (*Legal Consequences Of The Constitutional Court Decision Number 85/Puu-Xi/2013 About Review Of Law Number 7 Of 2004 On Water Resources*)." *Jurnal Legislasi Indonesia* 13.4 (2016): 366

Izzati, Nabiyla Risfa. "Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Masalah-Masalah Hukum* 50.3 (2021): 290-303.

Nugroho, W., & Syahrudin, E. (2021). "Politik Hukum Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja di Sektor Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Suatu Telaah Kritis)". *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(3), 637-658.

Putri, D. S. (2021). Penerapan "Omnibus Law" Cipta Kerja Di Indonesia Efektif Atau Tidak? Studi Tinjauan Berdasarkan Sistem Hukum Di Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(2), 523-540.

Sadono, Bambang, and Lintang Ratri Rahmiaji. "Pro Kontra Terhadap Prosedur dan Substansi Omnibus Law Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 51.3 (2021): 601-620.

Sulistyowati, Tri, Muhammad Imam Nasef, and Ali Rido. "Constitutional Compliance Atas Putusan Pengujian Undang-Undang di Mahkamah Konstitusi oleh Adressat Putusan." *Jurnal Konstitusi* 17.4 (2021): 699-728.

Sungkar, L., Dramanda, W., Harijanti, S. D., & Zulfikar, A. Y. (2022). Urgensi Pengujian Formil di Indonesia: Pengujian Legitimasi dan Validitas. *Jurnal Konstitusi*, 18(4), 748-773.

Tarigan, Jefri Porkonanta. "Akomodasi Politik Hukum di Indonesia terhadap Hak Asasi Manusia Berdasarkan Generasi Pemikirannya." *Jurnal Konstitusi* 14.1 (2017): 168-187.

Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). "Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak". *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

UU Nomor 15 tahun 2019 tentang Perubahan UU No 12 tahun 2011

UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan DPR RI Nomor 1 tahun 2020 tentang Tata Tertib

Peraturan DPR RI Nomor 2 tahun 2020 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

### **Putusan Pengadilan**

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015

### **Sumber Data Internet**

Aditya, Nicholas R. "DPR Sahkan Revisi UU PPP, Siap Akomodasi Metode Omnibus Law di UU Cipta Kerja," Kompas, <https://nasional.kompas.com/read/2022/02/08/16052171/dpr-sahkan-revisi-uu-ppp-siap-akomodasi-metode-omnibus-law-di-uu-cipta-kerja>, diakses pada 10 Maret 2022.

Ihsanuddin. "Setahun Jokowi dan Pidatonya Soal Omnibus Law RUU Cipta Kerja," Kompas, <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/20/06255981/setahun-jokowi-dan-pidatonya-soal-omnibus-law-ruu-cipta-kerja?page=all>, diakses pada 25 Oktober 2021.



Mihradi, Raden M. "Omnibus Law, Demokrasi, dan Otonomi Daerah," Kompas, <https://nasional.kompas.com/read/2020/03/02/09461161/omnibus-law-demokrasi-dan-otonomi-daerah?page=all>, diakses pada 25 Oktober 2021.

Nugraheny, Dian E. "Banyak Putusan MK Tidak Dipatuhi, Anwar Usman: Pembangkangan Konstitusi", Kompas, <https://nasional.kompas.com/read/2020/01/28/12490461/banyak-putusan-mk-tak-dipatuhi-anwar-usman-pembangkangan-konstitusi?page=all>, diakses pada 26 November 2021.

PSHK. "Permasalahan Proses Legislasi UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja", <https://pshk.or.id/publikasi/lawmetric/permasalahan-proses-legislasi-uu-nomor-11-tahun-2020-tentang-cipta-kerja/>, diakses pada 5 Desember 2021.

Rahma, Atika. "Penelitian: 55 Persen Anggota DPR Pengusaha, Potensi Konflik Kepentingan Besar," Liputan 6, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4378020/penelitian-55-persen-anggota-dpr-pengusaha-potensi-konflik-kepentingan-besar>, diakses pada 25 Oktober 2021.

Rahma, Tri. "Menteri Hanif: UU Ketenagakerjaan Kita Kaku Seperti Kanebo Kering", Tempo, <https://bisnis.tempo.co/read/1217752/menteri-hanif-uu-ketenagakerjaan-kita-kaku-seperti-kanebo-kering> diakses pada 5 Desember 2021.

Tempo. "Anggota DPR Pebisnis Menyebar di Semua Fraksi", <https://grafis.tempo.co/read/1839/anggota-dpr-pebisnis-menyebar-di-semua-fraksi%20diakses%2025%20Oktober%202020> diakses ada 25 Oktober 2021.

### **Dokumen Lain**

Juwana, S., Gianova, G., Laidha, GM. (2020). *Policy Brief 4 Sistem dan Praktik Omnibus Law di Berbagai Negara dan Analisis RUU Cipta Kerja dari Perspektif Good Legislation Making, Indonesia Ocean Justice Initiative.*

Kesimpulan Rapat Badan Legilasi Nasional DPR RI dengan Menteri Hukum dan HAM tanggal 6 Desember 2021.

Naskah Keterangan tertulis M. Sidarta dalam persidangan MK, Uji Formil UU Cipta Kerja tanggal 25 Agustus 2021.

Sjaiful DP, Djunaidi Ali, Saut Aritonang, dkk. Sejarah dan Perjuangan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, (Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, n.d.).

Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 tahun 2021

Suryomenggolo, J. (2004). *Dinamika Perumusan UU Ketenagakerjaan dan RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, cet. 1, Discussion paper No. 1, Jakarta: TURC.