

KEPASTIAN DAN PERLINDUNAGN HUKUM TENAGA KERJA PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI TERHADAP UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Muhamad Irfan Al Azis

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

irfanmbc4@gmail.com

Abstrak

Negara Indonesia adalah negara yang menganut sistem Demokrasi, disamping juga sebagai Negara yang berkedudukan Hukum. Pembentukan Undang-Undang merupakan upaya pemerintah agar tidak ada kekosogan Hukum, namun terdapat tumpang tindih hukum yang sangat menyimpang dalam ketenagakerjaan. Tujuan Penelitian ini untuk membuka mata para pembaca terkait kepastian perlindungan tenaga kerja, dibalik himpitan putusan MK terkait UU Ciptakerja. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepastakaan (*doctrinal research*), yaitu menggunakan bahan hukum Primer dan Skunder. Kedua bahan digunakan untuk mendapatkan bahan analisis yang komprehensif terkait permasalahan hukum yang di kaji. Dalam tahap penyusunan UU Ciptaker banyak menggunakan pendekan *Omnibus Law*, dengan prinsip yang berbeda jauh dari nilai-nilai ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja didalam penerapannya terus mengalami penolakan dari seluruh lapisan masyarakat, karena banyak substansi yang dianggap merugikan pekerja. Pilihan dalam Amar ini umumnya menawarkan perlindungan pekerja dan memastikan bahwa hak-hak mereka akan ditegakkan di pengadilan karena pembentukan hubungan hukum kontraktual dalam menjalankan kegiatan produksi didasarkan pada gagasan distribusi keuntungan yang adil dan merata. Semua kebijakan strategis yang luas, termasuk PP dan Peraturan Pelaksanaan UU Cipta Kerja, yang masih berlaku, harus ditangguhkan sampai pemberitahuan lebih lanjut. Hal ini dilakukan untuk mencegah berkembangnya barang hukum turunan hasil UU Cipta Kerja yang terkadang dinilai inkonstitusional.

Kata Kunci: UU Ciptakerja, Kepastian Perlindungan Hukum, Inkonstitusional

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan penduduk ke empat terpadat di dunia. Potensi ini tentu sangat menguntungkan bagi para investor dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di Indonesia. Jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2021 berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik adalah 273.879.750 jiwa¹. Kehadiran kumpulan karyawan potensial yang cukup besar langsung memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja. Indonesia menjadi salah satu negara yang dilirik investor karena mudahnya mereka mengakses tenaga kerja.²

¹ <https://www.bps.go.id/indicator/12/1975/1/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun.html>. Diakses pada tanggal 20 April 2022, pukul 20.00 WIB.

² Anik Widyastuti M.Pd. "Diktat problematikat Ketenagakerjaan di Indonesia", Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta 2013.

Fakta bahwa Indonesia memiliki potensi tenaga kerja yang besar menjadikannya sebuah chip negosiasi yang sangat baik untuk skala investasi yang akan dilakukan di Indonesia. Untuk menjamin kesejahteraan rakyat Indonesia, pemerintah harus menindaklanjuti pengelolaan ketenagakerjaan yang efisien. Tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang sumber daya manusia, adalah sebesar-besarnya untuk memajukan kesejahteraan ekonomi dan sosial rakyat pekerja. Untuk menjamin kejelasan hukum, pentingnya keadilan, pentingnya kemanfaatan, ketertiban, perlindungan, dan penegakan hukum, maka hukum yang mengatur ketenagakerjaan harus dapat melakukannya.

Seiring dengan kemajuan di bidang sumber daya manusia, terlihat jelas bahwa para pelaku korporasi memperbaiki diri dalam upaya untuk menghilangkan dampak krisis keuangan dan ekonomi. Selain itu, Asia Tenggara secara keseluruhan, termasuk Indonesia, terkena gelombang krisis ekonomi global. Salah satu faktor kunci dalam stabilisasi ekonomi, pemeliharaan keseimbangan moneter, dan menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan, yang akan mempengaruhi nasib sebagian besar pekerja pabrik dan menyebabkan hilangnya pekerjaan, adalah upaya pemerintah untuk mengatasi krisis ekonomi global bekerja sama dengan masyarakat, terutama dengan para pelaku bisnis.³

Untuk menjaga ketertiban dan pengendalian sosial, dibentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai kerangka hukum di bidang hubungan industrial, yang pada prinsipnya merupakan landasan bagi hak-hak peserta produksi barang dan jasa. Itu diciptakan dengan maksud untuk mempertahankan kontrol dan ketertiban sosial.⁴ Untuk memenuhi tantangan yang semakin muncul di tempat kerja, undang-undang ketenagakerjaan ini terus mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Pemerintah Indonesia mengadopsi UU No. 11 tentang Cipta Kerja pada tahun 2020, juga dikenal sebagai UU Omnibuslaw, dan segera berlaku.⁵ Penataan kluster ketenagakerjaan yang setidaknya telah menghasilkan empat amandemen penting

³ Djoko Heroe Soewono, Analisis Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jurnal *Inspirasi*, Nomor 1 Volume 2, April 2007, hlm 2.

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi salah satu pokok bahasan yang terungkap.⁶

Klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja, menurut Nabiyla Risfa Izzati, dinilai memperburuk praktik hubungan industrial yang sudah ada dalam diskusi daring yang disponsori BEM KM UGM. Setidaknya ada empat kesulitan dalam subklaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja yang perlu diperbaiki. Kerangka perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau kontrak adalah masalah pertama. Kedua, UU Cipta Kerja mengubah banyak ketentuan UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya mengatur upah. Upah telah diatur oleh UU Ketenagakerjaan. Misalnya, tidak lagi menjadi bagian dari Kebutuhan Manusia Minimal (KHL) saat menentukan upah minimum yang akan dijadikan patokan ke depan. Tiga UU Cipta Kerja sangat memudahkan bisnis untuk menerapkan PHK. Apabila diperlukan pengurangan tenaga kerja, pengusaha wajib memberitahukan kepada pekerja, serikat pekerja, dan/atau buruh tentang tujuan PHK dan alasan yang melatarbelakanginya. Persyaratan ini ditetapkan melalui revisi Pasal 51 UU Ketenagakerjaan. Subjek keempat adalah outsourcing atau outsourcing. UU Cipta Kerja telah mencabut ketentuan UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya membatasi jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan cara outsourcing. Hingga saat ini, hanya jenis pekerjaan pendukung yang dicakup oleh pembatasan tersebut. UU Cipta Kerja yang membolehkan semua kategori pekerjaan menerapkan teknik outsourcing mengakibatkan dihapuskannya kategori pekerjaan pendukung ini.⁷

Undang-Undang Cipta Kerja didalam penerapannya terus mengalami penolakan dari seluruh lapisan masyarakat, karena banyak substansi yang dianggap merugikan pekerja. Kebutuhan masyarakat dalam kepastian hukum didalam masalah ketenagakerjaan ini memicu kritik dan saran serta gugatan yang terus menerus digaungkan. Sehingga pada hari kamis tanggal 25 November 2021 Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan bahwa Undang-Undang Cipta kerja merupakan Undang-undang yang inkonstitusional bersyarat, dengan kata lain UU Cipta kerja merupakan UU yang inkonstitusional dan membutuhkan perbaikan dengan batas waktu akhir hingga tahun 2023, dan jika tidak direvisi hingga batas waktu yang diberikan,

⁶ <https://www.hukumonline.com/berita/a/akademisi-fh-ugm-ini-sebut-uu-cipta-kerja-malah-menambah-masalah-ketenagakerjaan-lt5fc0ab405ce64#:~:text=Sedikitnya%20ada%20%20masalah%20pokok%20dalam%20klaster%20ketenagakerjaan,Kerja.%20Oleh%203A%20Ady%20Thea%20DA%20Bacaan%204%20Menit.> Diakses pada tanggal 20 April 2022, pukul 20.22 WIB.

⁷ *Ibid.*

maka UU tersebut akan menjadi Inkonstitusional permanen. Walaupun UU Cipta Kerja telah diputuskan sebagai UU yang bertentangan dengan konstitusi, tetapi pada masa transisi ini UU Cipta Kerja masih tetap digunakan sebagai payung hukum ketenagakerjaan di Indonesia.⁸

Undang-Undang Cipta Kerja masih terus diberlakukan hingga batas akhir revisi pada tahun 2023. Hal ini tentu menjadi permasalahan serius karena tetap berlakunya UU Cipta Kerja menciptakan ketidakpastian hukum terhadap para pekerja pada masa transisi ini. Dari sisi serikat pekerja khususnya, terlihat jelas bahwa UU Cipta Kerja telah melanggar hak-hak pekerja dan mengabaikan beberapa aspek perlindungan lingkungan. Sehingga berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka bisa dirumuskan, Bagaimana pertimbangan Mahkamah Konstitusi terhadap pemberlakuan UU Cipta Kerja setelah diputuskan Inkonstitusional? Dan Bagaimana perlindungan dan kepastian hukum terhadap tenaga kerja pasca putusan Mahkamah Konstitusi?

PEMBAHASAN

1. Problematika *Omnibus Law* Sebagai Metode Pembentukan Undang-Undang Cipta kerja

Omnibus Law merupakan sebuah cara dimana *Omnibus Law* mengacu pada aturan yang dihasilkan melalui proses tertentu daripada jenis regulasi tertentu. Sesuai dengan namanya, *Omnibus Law* merupakan peraturan atau regulasi tunggal yang mencakup beberapa subtopik.⁹ Kata "omnibus" berasal dari frasa Latin "untuk segalanya", dan dalam konteks hukum, ini disebut sebagai dokumen tunggal yang membahas banyak topik berdasarkan berbagai kriteria.¹⁰ Menurut *Black's Law Dictionary* mengartikan istilah *omnibus* sebagai: *related to or dealing with many different things at once; containing a lot of information or serving many diverse purposes*.¹¹ Berlanjut setelah itu, O'Brien dan Bosc mendefinisikan *Omnibus Law* sebagai undang-undang yang

⁸ <https://www.cnbcindonesia.com/news/20211125151322-4-294397/uu-ciptaker-inkonstitusional-berlaku-cuma-sampai-2023>. Diakses pada tanggal 22 februari 2022, pukul 15.33 WIB.

⁹ Rio Christiawan, *Omnibus Law: Teori dan Penerapannya*. (Bumi Aksara,2021), hlm. 1.

¹⁰ Muladi, *RKUHP Sebagai Omnibus Law*, (Harian Kompas, 27 November 2019), hlm 6.

¹¹ Bryan A Garner, , "Black's Law Dictionary—Ninth Edition,(West St." Paul, 2009).

mengubah, mencabut, atau memberlakukan sejumlah ketentuan yang termasuk dalam sejumlah undang-undang lainnya.¹²

Keunggulan teknik *Omnibus Law* dapat dipahami dari sisi efisiensi, sesuai dengan argumentasi Adam M. Dodek. Ini karena dengan proses omnibus legislasi, pemerintah dapat dengan cepat dan mudah mengubah sejumlah besar undang-undang dengan hanya mengesahkan satu peraturan. Ia melanjutkan, jika ketentuan fundamental undang-undang yang baru tetap saling terkait, maka akan dapat menampung semua diskusi simultan antara eksekutif dan legislatif. Sebaliknya, jika ternyata topik pembahasannya sangat luas atau bahkan tidak berkaitan satu sama lain, maka akan menimbulkan masalah dari sudut pandang pemerintahan yang demokratis.¹³ Meskipun terdapat perbedaan penting antara keduanya, namun konsep *Omnibus Law* pada awalnya terlihat mirip dengan metode kodifikasi dan kompilasi hukum. Prosedur kodifikasi dianggap berhasil jika pembuat undang-undang mengumpulkan banyak peraturan dan mencatatnya dalam suatu peraturan perundang-undangan yang jelas dan tersusun secara metodis.¹⁴ Undang-undang yang tercakup dalam RUU Cipta Kerja juga memuat berbagai topik yang biasanya tidak berkaitan satu sama lain sehingga terkesan alot dan sama sekali tidak sederhana.

Pada akhirnya, muncul banyak ketidaksepakatan atas keputusan untuk menggunakan RUU omnibus sebagai metode penyusunan langkah Cipta Kerja. Sangat masuk akal jika melihat perubahan yang dibawa oleh *Omnibus Law* Cipta Kerja berdampak pada undang-undang yang mengatur lingkungan hidup, tata ruang, kehutanan, administrasi pemerintahan, pertanahan, dan sejumlah topik lain selain itu hukum yang mengatur industri bisnis dan tenaga kerja. Di sini, kami bekerja menuju tujuan yang menantang untuk mengintegrasikan semua sistem hukum yang beragam ini. Jika dilakukan secara asal-asalan, tanpa memperhatikan prinsip kehati-hatian, apalagi terburu-buru mengedepankan kepentingan tertentu, berpotensi mengurangi signifikansi masing-masing undang-undang atas nama standarisasi dan penyederhanaan sistem.¹⁵ Mengenai potensi efek negatif dari undang-undang omnibus ini, Pengadilan

¹²Audrey O'Brien, *House of Commons Procedure and Practice*. (Marc Bosc, eds. 2009) hlm. 724.

¹³Adam M Dodek, "Omnibus bills: Constitutional constraints and legislative liberations." (Ottawa L. Rev. 2016). hlm 9.

¹⁴Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm, 92.

¹⁵ Anggraeny Arief, Rizki Ramadani, "Omnibus Law Cipta Kerja dan Implikasinya Terhadap Konsep Dasar Perseroan Terbatas" *Jurnal Al-Adalah : Jurnal Hukum dan Politik Islam*. Vol. 6 No. 2, Juli 2021, hlm.110.

Persemakmuran Pennsylvania menggambarkannya sebagai "menangis jahat" atau "kejahatan terang-terangan dalam proses legislatif." Sebab, parlemen mampu menggunakan teknik *Omnibus Law*—dengan segala kerumitannya—sebagai jalan pintas untuk menerobos sejumlah besar undang-undang yang, dalam kondisi lain, akan sulit untuk disahkan.¹⁶

Omnibus Law juga menghadirkan persoalan terkait posisinya, selain yang terjadi dari pendekatan konseptual. Sebab, UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, undang-undang yang mengatur pembentukan peraturan perundang-undangan, tidak memberikan landasan hukum untuk itu.¹⁷ Pakar hukum tata negara Refli Harun dan Feri Amsari khawatir UU Cipta Kerja dapat menimbulkan ambiguitas hukum tambahan. Pasalnya, 79 undang-undang sektoral terpisah telah diubah atau bahkan dihilangkan di berbagai bagian akibat UU Cipta Kerja. Cara seperti itu tidak diketahui keberadaannya dalam hirarki peraturan perundang-undangan, di mana satu undang-undang memiliki kekuatan untuk mengubah atau bahkan mencabut undang-undang yang lain. Ketika mengadopsi pendekatan *Omnibus Law*, tidak jelas apakah undang-undang baru, undang-undang yang diubah, atau RUU yang mencabut undang-undang yang ada sedang dibentuk. Hal ini merupakan pelanggaran teknis terhadap aturan pembuatan undang-undang baru, pencabutan undang-undang yang sudah ada, dan/atau perubahan undang-undang sebagaimana dituangkan dalam Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Penciptaan hukum menjadi perhatian hukum ini. Mengingat pendekatan *Omnibus Law* telah menghasilkan teknik yang ambigu atau tidak pasti dan tidak standar, sehingga bertentangan dengan faktor-faktor yang diperhitungkan dalam Huruf b undang-undang Nomor 12 Tahun 2011. Akibatnya, pendekatan *Omnibus Law* memiliki menghasilkan teknik yang tidak standar, ambigu, atau tidak pasti.¹⁸

2. Putusan Inkonstitusional Bersyarat dan Pemberlakuan kembali Undang-Undang Cipta Kerja oleh Mahkamah Konstitusi

¹⁶ Louis Massicotte . *Omnibus bills in theory and practice*. (Canadian Parliamentary Review 2013). hlm, 15.

¹⁷ Anggraeny Arief, Rizki Ramadani, "Omnibus Law Cipta Kerja dan Implikasinya Terhadap Konsep Dasar Perseroan Terbatas, hlm. 111.

¹⁸ <https://spi.or.id/implikasi-hukum-uu-cipta-kerja-pasca-putusan-mk/>. Diakses Pada Tanggal 22 April 2022 Pukul 21.00 WIB

Dua pilar hukum yang membentuk hukum perburuhan adalah hukum publik dan hukum privat. Hukum ketenagakerjaan memiliki sifat protektif, kekuatan untuk memaksa dipatuhi, dan kekuatan untuk menjatuhkan sanksi, berbeda dengan hubungan hukum kontraktual yang ada di sektor swasta dalam rangka melakukan kegiatan produksi atas dasar prinsip keseimbangan kepentingan. . Seperti undang-undang lainnya, menjaga ketertiban umum adalah tujuan dan sasaran undang-undang ketenagakerjaan, yang secara eksplisit membahas interaksi antara pengusaha dan pekerja saat menciptakan barang dan jasa. Nilai keadilan, nilai guna (manfaat), dan nilai kepastian hukum semuanya ada dan tercermin dari hubungan tersebut.¹⁹ Ketiga gagasan ini memenuhi peran ganda dalam situasi ini, bertindak baik sebagai tujuan hukum perburuhan maupun sebagai pilar yang mendukung pemeliharannya. Karena sudah menjadi rahasia umum bahwa salah satu komponen negara hukum adalah adanya hak asasi manusia sebagai kebebasan dasar yang tertanam dalam diri manusia sejak lahir dan tidak dapat dihapuskan dengan cara demikian, maka jika hak-hak tersebut ditanggihkan maka manusia akan lenyap sebagai lingkungan sosial bagi manusia. Ini agar hak asasi manusia yang asli tidak dapat dilanggar dengan cara ini.²⁰ Hal ini sesuai dengan pernyataan Wolhoff bahwa hak-hak tertentu tampaknya tertanam dalam kepribadian setiap orang justru karena kemanusiaannya; hak tersebut tidak dapat dicabut oleh siapapun karena hal itu berarti kehilangan kemanusiaannya juga. Hal ini sejalan dengan pernyataan Wolhoff bahwa kemanusiaan tidak dapat direnggut tanpa meninggalkan kemanusiaan tersebut.

Seharusnya UU Cipta Kerja sudah mempertimbangkan semua faktor tersebut sejak awal karena merupakan bagian dari undang-undang yang mengatur ketenagakerjaan. Namun banyak perdebatan dan penentangan terhadap UU Cipta Kerja saat pertama kali diajukan hingga akhirnya disahkan, khususnya di kalangan buruh. Karena masalah ini teridentifikasi saat *Omnibus Law* masih direncanakan dan ditulis, maka dinilai ada kesalahan formil.²¹ Hal ini terbukti karena baik Rancangan Undang-Undang maupun Naskah Akademik tidak dimasukkan sebagai persyaratan RUU dalam Prolegnas atau Undang-Undang Prioritas mendistribusikan tiga rancangan undang-undang yang

¹⁹ Djoko Heroe soewono, "Analisis Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia" (Jurnal Inspirasi 2007) Nomor 1, Volume 2, hlm. 7.

²⁰ *Ibid*, hlm. 7.

²¹ Anggraeny Arief, Rizki Ramadani, "*Omnibus Law* Cipta Kerja dan Implikasinya Terhadap Konsep Dasar Perseroan Terbatas" hlm. 111.

berbeda, masing-masing dengan serangkaian amandemen yang berbeda. Dengan begitu, barang impor ilegal akan semakin besar kemungkinannya untuk diselundupkan. Materi yang sama disampaikan kepada mahasiswa oleh fakultas di Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada. Tim mencatat bahwa salah satu masalah dalam proses legislasi adalah pengabaian prinsip partisipasi dalam dokumen Policy Paper yang membahas *Omnibus Law* Cipta Kerja. Pemerintah mengklaim bahwa pelibatan publik dicapai melalui total 64 pertemuan dalam proses pembuatan 1200 pasal yang telah memengaruhi puluhan legislasi, namun pertemuan ini umumnya dianggap jauh dari definisi partisipasi yang ideal. Akibatnya, setidaknya ada tiga kejadian terpisah di mana proses legislasi *Omnibus Law* Cipta Kerja dilanggar. Percakapan ini termasuk yang terjadi dengan cepat, tidak transparan, dan tidak melibatkan partisipasi.

Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia dan sejumlah organisasi serikat pekerja lainnya akhirnya menggugat pemerintah karena berbagai kekurangan dalam UU Cipta Kerja. Sidang pertama pengujian Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja digelar pada 24 November 2020. Dalam permohonannya, para pemohon menuntut agar Pasal 81, 82, dan 83 UU Cipta Kerja diuji oleh hakim. Pasal-pasal tersebut mencakup berbagai hal, antara lain jaminan sosial, fasilitas pelatihan kerja, pelaksanaan penempatan kerja, perjanjian kerja waktu tertentu, jam kerja, outsourcing, cuti, upah minimum, dan upah. Pemberian uang pesangon, santunan hak, dan penghargaan masa kerja tidak memberikan kompensasi yang memadai dan adil kepada pekerja dan buruh, yang menjadi kekhawatiran organisasi pekerja. Hal ini disebabkan beberapa istilah dalam UU Cipta Kerja dapat diinterpretasikan dengan berbagai cara, yang dapat mengakibatkan hilangnya ketentuan mengenai derajat perlindungan hak-hak pekerja dan buruh pada saat pemutusan hubungan kerja.²²

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Tidak Memiliki Kekuatan Hukum Bersyarat, Dan Tidak Memiliki Kekuatan Hukum Bersyarat Sepanjang Tidak Dilakukan Penyesuaian Dalam Waktu Dua Tahun Sejak Putusan Diputuskan, Menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/ 2020 Tentang Tinjauan Formal. Mahkamah Konstitusi memutuskan UU Nomor 11 Tahun 2020 inkonstitusional bersyarat, padahal pemerintah mengklaim putusan itu konstitusional bersyarat. Dosen Departemen Hukum Tata Negara Fakultas Hukum

²² <https://www.merdeka.com/politik/mk-putus-gugatan-uu-cipta-kerja-hari-ini.html>, Diakses pada tanggal 23 April 2022, Pukul 12.16 WIB.

Universitas Gadjah Mada Yance Arizona ini melihat adanya kontradiksi dalam hal ini. Respons pemerintah mengandung risiko distorsi konstitusional, yaitu pemutarbalikan makna dari tujuan yang ingin dicapai oleh konstitusi. Sebelum ada perubahan UU No. 11 Tahun 2020 diundangkan, kemungkinan besar hal ini akan menimbulkan gugatan yuridis terhadap tindakan administratif yang dilakukan oleh pemerintah. Ada kemungkinan tindakan hukum akan dilakukan jika pemerintah mengadopsi UU No. 11 Tahun 2020 tanpa terlebih dahulu melakukan perubahan yang diperlukan.²³

Namun, putusan Mahkamah Konstitusi menyebut UU Cipta Kerja tetap berlaku sampai batas waktu perubahannya ditetapkan. Tujuan undang-undang ini dalam lingkup hukum ketenagakerjaan adalah untuk menciptakan kejelasan hukum dan menghindari terjadinya kesenjangan hukum. Viola Reininda, yang bertindak sebagai Plt Ketua KoDe Inisiatif, menilai putusan tersebut merupakan terobosan karena untuk pertama kalinya Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan uji formal. Ada kemajuan yang signifikan dalam pertimbangan tinjauan formal, termasuk yang berikut ini: menetapkan standar konstitusional yang berbeda pada setiap tahap pembentukan undang-undang; menjamin asas keterbukaan berupa transparansi dan aksesibilitas terhadap proses dan dokumen yang berkaitan dengan pembentukan undang-undang (naskah akademik, RUU, dan lain-lain); melibatkan partisipasi publik yang berarti. Namun, putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menimbulkan keraguan karena bisa ditafsirkan dengan berbagai cara. Ia menilai pilihan itu pragmatis, win-win solution karena tetap menegakkan UU No 11 Tahun 2020 untuk tambahan dua tahun perbaikan, dan menimbulkan persoalan ketatanegaraan baru. Hal ini karena undang-undang tersebut masih dalam proses penegakan hukum, sehingga putusan tersebut sebenarnya belum final.

3. Kepastian dan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Pasca Putusan Inkonstitusional bersyarat terhadap Undang-Undang Cipta Kerja

Kekhawatiran tentang keselamatan pekerja dan kepastian undang-undang ketenagakerjaan dapat dipahami meningkat selama periode sementara ini, di mana UU Cipta Kerja sedang direvisi. Alhasil, Mahkamah menyatakan UU No. 11 Tahun 2020 masih berlaku selama dua tahun setelah pembacaan putusan untuk menghilangkan

²³ <https://www.hukumonline.com/berita/a/jalankan-putusan-mk--pemerintah-seharusnya-cabut-dulu-uu-cipta-kerja-lt61c3475bdf83b>. Diakses pada tanggal 23 April 2022, Pukul 13.40 WIB.

kekhawatiran tersebut. Uji materi kedua terhadap UU No. 11 Tahun 2020 telah dinyatakan tidak dapat diterima karena salah penempatan beberapa item. Pembatasan akses terhadap keadilan ini mempersulit warga negara untuk mempromosikan hak dan standar konstitusional. Karena waktu yang terbatas, diperkirakan prosesnya akan terburu-buru sehingga persiapan dan debat tidak dapat dilakukan secara proporsional dan partisipatif. Waktu perbaikan dua tahun sebenarnya memberikan kejelasan hukum ketika dipraktikkan. Beberapa pertimbangan harus dibuat di masa depan untuk menerapkan keputusan dengan tepat. Di antara komponen Prolegnas Prioritas 2022 adalah amandemen UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan UU No. 11 Tahun 2020. Peraturan perundang-undangan pertama yang perlu diubah untuk mengelola teknik Omnibus Law secara efektif adalah UU tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Maka proses revisi UU No 11 Tahun 2020 harus dimulai dari awal. UU No 11 Tahun 2020 sedang direvisi baik dari segi substansi maupun proses pembentukannya.

Charles Simabura, Akademisi FH Universitas Andalas, mengklaim UU No 11 Tahun 2020 dinyatakan batal karena putusan Mahkamah Konstitusi menyatakan inkonstitusional bersyarat dan validitasnya hanya diperluas pada bagian-bagian yang tidak berdampak signifikan terhadap kehidupan bangsa secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan dan kebijakan wajib UU No. 11 Tahun 2020 tidak dapat ditunda atau diberlakukan di kemudian hari. Mahkamah Konstitusi menghentikan (menonaktifkan/membekukan) semua operasi dan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, bukan daripada meniadakan isinya. Karena tujuannya untuk menghentikan berlanjutnya tindakan-tindakan yang bertentangan dengan konstitusi, maka tidak sepatutnya dikembangkan peraturan pelaksanaan yang baru. UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sedang dimutakhirkan dalam rangka implementasi putusan MK, dan revisi ini tidak hanya berdampak pada metode *Omnibus Law*. Sangat penting untuk melakukan tinjauan menyeluruh, terutama untuk mendapatkan keterlibatan masyarakat yang maksimal dan signifikan. Selain itu, pemenuhan syarat-syarat yang tercantum dalam Pasal 22A UUD 1945 yang sering disebut dengan “tata cara pembentukan” terpenuhinya syarat-syarat pembentukan peraturan perundang-undangan yang diatur dalam UU No. 12 Tahun 2011 Pasal 5 huruf a, e, f, dan g yaitu gagasan kejelasan tujuan, asas efisiensi dan efektifitas, asas kejelasan perumusan, dan cita-cita keterbukaan. Undang-undang No. 12 berlaku pada saat

penulisan. Karena itu, meski UU Cipta Kerja masih berlaku selama tahap peninjauan, pekerja tetap diberikan jaminan dan perlindungan hukum. Hal ini disebabkan oleh pembatasan penerapan UU Cipta Kerja yang membatasi penerapannya hanya pada isu-isu strategis dengan konsekuensi yang luas.

KESIMPULAN

Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut mengharuskan diberlakukannya kembali UU Cipta Kerja untuk menghindari kekosongan hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan. Putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tetap berlaku sampai dilakukan perbaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan dalam putusan tersebut, menyatakan bahwa undang-undang tersebut tetap berlaku sampai dengan berakhirnya jangka waktu tersebut ditentukan dalam putusan. Pilihan dalam Amar ini umumnya menawarkan perlindungan pekerja dan memastikan bahwa hak-hak mereka akan ditegakkan di pengadilan karena pembentukan hubungan hukum kontraktual dalam menjalankan kegiatan produksi didasarkan pada gagasan distribusi keuntungan yang adil dan merata. Semua kebijakan strategis yang luas, termasuk PP dan Peraturan Pelaksanaan UU Cipta Kerja, yang masih berlaku, harus ditangguhkan sampai pemberitahuan lebih lanjut. Hal ini dilakukan untuk mencegah berkembangnya barang hukum turunan hasil UU Cipta Kerja yang terkadang dinilai inkonstitusional.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Anggraeny Rizki Ramadani, "Omnibus Law Cipta Kerja dan Implikasinya Terhadap Konsep Dasar Perseroan Terbatas" *Jurnal Al-Adalah : Jurnal Hukum dan Politik Islam*. Vol. 6 No. 2, Juli 2021
- Christiawan, Rio. *Omnibus Law: Teori dan Penerapannya*. (Bumi Aksara, 2021).
- Dodek, Adam M. *Omnibus bills: Constitutional constraints and legislative liberations*. (Ottawa L. Rev. 2016).
- Garner, Bryan A. "Black's Law Dictionary—Ninth Edition, (West St." Paul, 2009).
<https://spi.or.id/implikasi-hukum-uu-cipta-kerja-pasca-putusan-mk/>. Diakses Pada Tanggal 22 April 2022 Pukul 21.00 WIB
- <https://www.bps.go.id/indicator/12/1975/1/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun.html>. Diakses pada tanggal 20 April 2022, pukul 20.00 WIB.

- <https://www.cnbcindonesia.com/news/20211125151322-4-294397/uu-ciptaker-inkonstitusional-berlaku-cuma-sampai-2023>. Diakses pada tanggal 22 februari 2022, pukul 15.33 WIB.
- <https://www.hukumonline.com/berita/a/akademisi-fh-ugm-ini-sebut-uu-cipta-kerja-malah-menambah-masalah-ketenagakerjaanlt5fc0ab405ce64#:~:text=Sedikitnya%20ada%20%20masalah%20pokok%20dalam%20klaster%20ketenagakerjaan,Kerja.%20Oleh%203A%20Ady%20Thea%20DA%20Bacaan%20%20Menit>. Diakses pada tanggal 20 April 2022, pukul 20.22 WIB.
- <https://www.hukumonline.com/berita/a/jalankan-putusan-mk--pemerintah-seharusnya-cabut-dulu-uu-cipta-kerja-lt61c3475bdf83b>. Diakses pada tanggal 23 April 2022, Pukul 13.40 WIB.
- <https://www.hukumonline.com/berita/a/problematik-putusan-uji-formil-uu-cipta-kerja-lt61b092366ab79?page=all>. Diakses Pada Tanggal 26 April 2022. Pukul 20.20 WIB.
- <https://www.merdeka.com/politik/mk-putus-gugatan-uu-cipta-kerja-hari-ini.html>, Diakses pada tanggal 23 April 2022, Pukul 12.16 WIB.
- Louis Massicotte . *Omnibus bills in theory and practice*. (Canadian Parliamentary Review 2013). hlm, 15.
- Muladi, *RKUHP Sebagai Omnibus Law*, (Harian Kompas, 27 November 2019).
- O'Brien, Audrey, *House of Commons Procedure and Practice*. (Marc Bosc, eds. 2009).
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014).
- Soewono, Djoko Heroe, Analisis Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Inspirasi*, Volume 2 Nomor 1 , April 2007.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Widyastuti, Anik M.Pd. "Diktat problematik Ketenagakerjaan di Indonesia", Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta 2013.