

[Analysis of the Applicability of Government Regulations Derived from the Job Creation Law After the Conditional Unconstitutional Decision]

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

Moh. Fatkhur Rozaq¹, Noor Fatimah Mediawati²

¹Prodi Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²Dosen Prodi Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis : Muhammad.fatkhur.rozaq@gmail.com, Fatimah@umsida.ac.id

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

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 cluster 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.

Kata Kunci: Cipta kerja, Ketenagakerjaan, Inkonstitusional bersyarat

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. 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. 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) [1].

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. 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 [2].

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. Ini sesuai amanat dan ketentuan yang ada dalam UUD 1945 Pasal 22 Ayat 1(satu), yang kemudian diperjelas Pasal 1 angka 4(emapat) 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” [3].

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. 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/buru 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 pelemanan, 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 Inkostitusional 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 ?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini yang dipakai oleh penulis untuk menyelesaikan penelitiannya yakni memakai metode penelitian yuridis normatif [4]. 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.[5] Penafsiran sistematikal yang menghubungkan pasal satu dengan lainnya pada *Undang-undang mengenai ketenagakerjaan No.13/2003*, Undang-undang mengenai *ciptanya 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.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Prosedur Pembentukan Perpu Berdasarkan Peraturan Perundang-Undang

Pasca ditetapkannya UU No.11/2020 mengenai Cipta Kerja secara sah dinyatakan Inkostitusional 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. [6]

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 [7]

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 kewangannya.

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”. [8]

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 [9]

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 Materil terhadap UU Cipta Kerja ke Mahkamah Konstitusi (MK).

Merujuk dari permohonan 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 [10], 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 [13]. 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 [14]. 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) [15]. 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” [16]. 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.

IV. KESIMPULAN

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”

UCAPAN TERMAKASIH

Terima kasih saya ucapkan kepada keluarga besar FSPMI Kab. Mojokerto yang senantiasa memberikan kelonggaran waktu dan dorongan moral kepada penulis untuk segera menuntaskan studi keilmuan hukum di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, serta tak lupa saya ucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA) tempat saya menimba ilmu sampai saat ini yang tak hentinya memberikan dukungan dari segi sarana dan fasilitas yang begitu mudah diakses sehingga selesailah artikel pengganti skripsi kali ini.

REFERENSI

- [1] Dahwir, Ali. Undang-undang cipta kerja dalam perspektif pemikiran philippe nonet dan philip selznick mengenai hukum konservatif. *Jurnal Sol Justicia*. Vo. 3, No.2. 2020
- [2] Sjaiful, Muh. Problematika normatif jaminan hak-hak pekerja dalam UU 11 tahun 2020 mengenai cipta kerja. *Media Iuris*, Vol.4, No.1. 2021
- [3] Agus Suntoro. Implementasi bertahap capaian dalam omnibus law cipta kerja. *Wijaya putra law review*. Vol.1, No.2. 2020
- [4] Khair, Oti Ilham. Analisis Undang-undang cipta kerja terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia. *Widya pranata hukum: Jurnal kajian dan penelitian hukum*. Vol.3, No.2. 2021
- [5] Mashudi, Suhadak, Akibat hukum pemutusan hubungan kerja bermengenaian dengan undang-undang Republik Indoneia Nomor 11 Tahun 2020 Mengenai Cipta Kerja, *Jurnal pro hukum:Jurnal penelitian bidang hukum Universitas Gresik*, Vol 10, No.2, 2021
- [6] Zainal Arifin Mochtar, Pelanggaran dalam Pembentukan UU Cipta Kerja <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17454> ,di akses pada 19 April 2023
- [7] JDih Marves, Revisi Kedua UU 12/2011: Pemerintah Tingkatkan Partisipasi Masyarakat dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. <https://jdih.maritim.go.id/revisi-ke-dua-uu-122011-pemerintah-tingkatkan-partisipasi-masyarakat-dalam-pembentukan-peraturan-perundang-undangan>
- [8] Pasal 22 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- [9] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009, hlm.19
- [10] Mp, H. Muhamad Rezky Pahlawan. "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 (2020).
- [11] Rahmatul Hidayati.2022. Pengantar Ilmu Hukum. Malang: CV Literasi Nusantara AbadiDewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. 2023.
- [12] DPMPPTSP Aceh. 2023. Perpu No 2 Tahun 2022 Tahun 2022. <https://dpmpptsp.acehprov.go.id/berita/kategori/news/perpu-nomor-2-tahun-2022-mengenai-cipta-kerja>. Diakses pada 01 januari 2023
- [13] Mustakim. 2023. Ihwal Kegentingan Memaksa Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Mengenai Cipta Kerja [https://www.unas.ac.id/berita/ihwal-kegentingan-memaksa-perpu-nomor-2-tahun-2022-mengenai-cipta- kerja/](https://www.unas.ac.id/berita/ihwal-kegentingan-memaksa-perpu-nomor-2-tahun-2022-mengenai-cipta-kerja/). di akses 10 januari 2023\
- [14] Kurniasih Nilai Perppu Cipta Kerja Inkonsisten Dengan Putusan MK. [https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/42628/t/Kurniasih+Nilai+Perppu+Cipta+Kerja+Inkonsisten+Den gan+Putusan+MK](https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/42628/t/Kurniasih+Nilai+Perppu+Cipta+Kerja+Inkonsisten+Deng+Putusan+MK). Diakses pada 10 Januari 2023
- [15] Kompas.com. 2022. Baru Sepekan Diteken Jokowi, Perpu Cipta Kerja Langsung Digugat ke MK. <https://youtu.be/GnNnRWYjT0>.Diakses pada 10 Januari 2023
- [16] UU No.6 Tahun 2023 Mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Tahun 2022 Mengenai Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.