



SALAM

Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i

P-ISSN: 2356-1459. E-ISSN: 2654-9050

Vol. 9 No. 3 (2022), pp. 853-864

DOI: 10.15408/sjsbs.v9i3.26198

<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/index>



Kedudukan Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja Ditinjau Dari Perspektif Filosofi Undang-Undang Ketenagakerjaan*

Imam Hambali,¹ Arief Wibisono,² Gatut Hendro Tri Widodo³

Universitas Jayabaya Jakarta Indonesia



[10.15408/sjsbs.v9i3.26198](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.26198)

Abstract

As a legal breakthrough and legal product in Indonesia, the Omnibus Law incorporates important rules that cover numerous articles and norms that were produced and formulated to abolish and revoke other norms deemed to be in contradiction with investment interests. In this study, secondary data and an analytical strategy based on normative legal principles were employed. Method This research employs a method of descriptive qualitative analysis that progresses from a general to a specific discussion in its specification. According to the findings of the study, the position of the Omnibus Law through the decision of the Constitutional Court was intended to state that the Establishment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation is contrary to the Basic Law and does not have conditionally binding force so long as it is not amended within two (two) years of the proclamation of the decision. It is known that the basis for the establishment of the Job Creation Act, as requested by the Petitioner in the aforementioned decision of the Constitutional Court, does not meet the requirements for the establishment of Legislation as outlined in Attachments I and II of Law Number 12 of 2011 concerning the Establishment of Laws. In addition to other material tests, this is what makes the formation of the job creation law's technique the most significant issue in terms of its formal assessment.

Keywords: Position; Omnibus Law; Job Creation; Philosophy; Constitutional Court

Abstrak

Omnibus Law sebagai sebuah terobosan hukum dan produk hukum di Indonesia, didalamnya memuat aturan besar yang memayungi berbagai pasal dan norma yang dibuat dan dibentuk untuk menghapus dan mencabut norma lain yang dianggap bertabrakan dengan kepentingan Investasi. Dalam penelitian ini digunakan Data Sekunder dengan Metode Pendekatan Analitis berbasis Yuridis Normatif. Metode Spesifikasi penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Analisis Kualitatif yaitu bermula dari pembahasan yang bersifat umum kepada hal yang bersifat khusus. Hasil penelitian menyatakan bahwa kedudukan Omnibus Law melalui amar Putusan Mahkamah Konstitusi dimaksud untuk menyatakan bahwa Pembentukan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-undang Dasar dan tidak memiliki kekuatan mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan. Hal ini diketahui bahwa dasar pembentukan Undang-undang Cipta Kerja sebagaimana dimohonkan oleh Pemohon dalam Putusan Mahkamah Konstitusi

*Received: February 22, 2022, Revision: February 27, 2022, Published: May 22, 2022.

¹ **Imam Hambali** adalah Mahasiswa Magister Hukum Universitas Jayabaya Jakarta Indonesia.

² **Arief Wibisono** adalah dosen Magister Hukum Universitas Jayabaya Jakarta Indonesia.

³ **Gatut Hendro Tri Widodo** adalah dosen Magister Hukum Universitas Jayabaya Jakarta Indonesia.

dimaksud dianggap tidak memenuhi syarat-syarat pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana maksud dalam Lampiran I dan II Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Undang-Undang dan hal inilah yang menjadikan problem utama terkait teknik pembentukan Undang-undang Cipta kerja dalam konteks uji formalnya disamping uji material yang lain.

Kata Kunci: Kedudukan; Omnibus Law; Cipta Kerja; Filosofi; Mahkamah Konstitusi

A. PENDAHULUAN

Pancasila sebagaimana kita ketahui bersama merupakan sumber dari segala sumber hukum di Indonesia dan merupakan dasar negara. Pancasila telah dapat berdiri kokoh sampai sekarang, karena pada hakekatnya filosofi Pancasila dapat menyelesaikan segala permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia.

Sebagaimana diketahui bahwa Indonesia ialah negara hukum, merupakan adopsi dari konsep Anglo Saxon (*the rule of law*) yang berbeda konsep dengan bangsa Indonesia. Negara hukum yang benar-benar mencerminkan budaya bangsa Indonesia yang gotong royong dan kekeluargaan; dan bentuk dari negara hukum itu sendiri harus secara tegas disebutkan dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah merupakan dasar Negara Indonesia seperti yang termuat dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Peraturan Perundang-Undangan bahwa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menduduki urutan tertinggi dalam hierarki Perundang-undangan di Indonesia.⁴ Hal demikian membawa konsekuensi hukum terhadap Peraturan Perundang-undangan di Indonesia, yaitu bahwa Peraturan Perundang-undangan di bawah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tidak boleh bertentangan isinya (*materiil*) maupun mekanisme pembuatannya (*formil*) dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Salah satunya adalah kedudukan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Secara umum Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat pasal-pasal yang ideal, namun dalam pelaksanaannya tidak dapat diaplikasikan secara konsisten. Salah satu contohnya adalah mengenai karyawan kontrak. Pasal 59 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan pekerjaan waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk waktu paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk waktu paling lama satu tahun.⁵

Dalam Pasal 3 ayat (2) dan (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, diatur pula lamanya karyawan kontrak

⁴Indonesia, Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Peraturan Perundang-Undangan, Pasal 7 ayat (1) huruf a.

⁵Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.,Pasal 59 Ayat (4).

yang pekerjaannya sekali selesai adalah maksimal tiga tahun atau dapat dihentikan lebih awal jika pekerjaannya itu selesai lebih awal. Sementara untuk pekerjaan yang terkait produk baru atau produk tambahan dalam penajakan, masa kontrak untuk karyawannya ditetapkan paling lama dua tahun atau dapat diperpanjang satu tahun. Untuk itu tidak boleh dilakukan pembaruan.⁶

Sebenarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan memberi perlindungan bagi karyawan-karyawan yang diperlakukan secara menyimpang dari ketentuan Pasal 59 tersebut, akan serta merta perjanjian kerjanya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Kenyataannya, pelaksanaan pasal ini disiasati oleh banyak perusahaan. Dalam hal ini, mereka berpendapat ada celah hukum yang dapat dimanfaatkan. Biasanya, perusahaan mengontrak seseorang pekerja selama setahun atau paling lama 3 (tiga) tahun. Setelah masa kontrak berakhir, perusahaan memberikan jeda untuk kemudian diangkat kembali dengan masa kontrak baru. Bahkan diberi nomor induk karyawan yang baru.

Pertama, karyawan yang terus-menerus dikontrak menandai bahwa karyawan tersebut memang dibutuhkan. Apalagi jika area pekerjaan karyawan itu termasuk dalam *core-business* perusahaan tersebut. Perbuatan demikian sangat merugikan kepentingan karyawan, seperti masa kerja yang tidak diperhitungkan, yang berdampak pada besaran pesangon, jaminan ketenagakerjaan, dan lain-lain, dampak ini jauh lebih buruk karyawan alih daya (*outsourcing*).

Sayangnya, hal ini sudah menjadi praktik umum yang menjalar di semua sektor. Untuk itu patut disesalkan pembiaran yang dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tidak berani mengambil sikap tegas. Artinya apa yang menjadi filosofi Undang-Undang sama sekali tidak mendapat aksentuasi atau penguatan dari lembaga Pemerintah yang selayaknya mengawal produk hukum positif ini.

Pada dasarnya terkait dengan filosofi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan itu sendiri sebenarnya tidak didesain untuk mentoleransi perilaku perusahaan seperti ini. Kedudukan dan keberadaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat untuk melancarkan proses pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁷

Dalam alasan filosofi Undang-Undang Ketenagakerjaan lainnya adalah untuk menggantikan produk hukum yang lama karena dianggap menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam hubungan industrial dan dipandang sudah

⁶Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal 3 Ayat (2) dan (3).

⁷Indonesia, *Op.Cit*, Menimbang : huruf a

tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan.⁸ Beberapa pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan justru dibatalkan Mahkamah Konstitusi karena dinilai merugikan buruh. Sementara di lapangan menunjukkan hal yang tidak sinkron, sebab banyak pekerja yang merasa dirugikan karena putusan sepihak yang dilakukan oleh pengusaha.

Begitu pula dengan hadirnya Omnibus Law tentang Cipta Lapangan Kerja dewasa ini, menurut penulis adalah sebuah aturan yang dinilai akan sarat kontroversi; Dimana memuat suatu aturan besar yang memayungi berbagai pasal dan norma yang dibuat dan dibentuk untuk menghapus dan mencabut norma lain yang dianggap bertabrakan dengan kepentingan Investasi.

Omnibus Law, sebagaimana regulasi lain yang dibentuk oleh Lembaga Eksekutif/ Pemerintah didasarkan oleh adanya inisiasi untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi investasi, kepentingan korporasi, dan ruang bagi penyediaan ekspansi kapital.

Lembaga Eksekutif/ Pemerintah yang dalam hal ini diwakili oleh Presiden Republik Indonesia ke-7 dan ke-8, Bapak Joko Widodo pada periode 2014-2019 dan Periode 2019-2024 dalam program dan menjalankan pemerintahannya dengan semangat mengedepankan akan sebuah jargon Industrialisasi dan dengan mengundang investor besar melalui janjinya berupa kebijakan “deregulasi serta percepatan” selanjutnya dalam kebijakan untuk periode keduanya digaungkan kembali suatu kebijakan lainnya yaitu “Stabilitas, deregulasi, percepatan dan stabilitas.”

Indahnya akan program dan jargon yang disampaikan pada nyatanya adalah berbanding terbalik dengan harapan akan kehadiran kebijakan dimaksud bagi masyarakat Indonesia dan banyak menimbulkan pro dan kontra sehingga menimbulkan ketidakstabilan, kegaduhan dan timbul adanya rasa khawatir yang mendalam terutama bagi para pekerja/kalangan buruh dan juga cenderung dipaksakan.

Terlebih saat ini dengan dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor No. 91/PUU-XVIII/2020, pada hari Kamis, tanggal 25 November 2021 tentang Pengujian Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan pencerahan dan babak baru dalam menguji efektifitas di undangkannya Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Bahwa dalam amar Putusan Mahkamah Kostitusi menyatakan bahwa Pembentukan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan.

Hal ini bagi penulis mungkin dikarenakan kebijakan dimaksud tidak mengindahkan dan tanpa memahamii politik hukum perburuhan itu sendiri tentang

⁸*Ibid*, Menimbang : huruf e

apa dan mengapa sebuah peraturan perlu diatur kembali, direvisi, atau dicabut. Sehingga pada akhirnya akan membawa dampak dan berimbas kepada kepentingan sektor lain terutama bagi kepentingan untuk kalangan pekerja/buruh akan hak-haknya yang semakin tergerus.

Berdasarkan pembahasan yang dituangkan dalam latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu apakah pengertian Omnibus Law itu dan bagaimana kedudukan dan peran Undang-undang Ketenagakerjaan akan hadirnya Omnibus Law tentang Cipta Lapangan Kerja?

B. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan masalah dalam penelitian ini adalah menggunakan Data Sekunder dengan menggunakan Metode Pendekatan Analitis berbasis Yuridis Normatif, dan dilakukan penganalisaan hukum dengan menggunakan penafsiran gramatikal dan sistematis. Selanjutnya Metode Spesifikasi dan Metode Konstruksi penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Analisis Kualitatif yaitu bermula dari pembahasan yang bersifat umum kepada hal yang bersifat khusus, kemudian selanjutnya penganalisaan tersebut dituangkan dalam bentuk *preskripsi*, sehingga tercipta maksud, tujuan dan harapan yang diinginkan oleh penulis yaitu dapat menjawab segala rumusan permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Omnibus Law

Pada dasarnya Omnibus Law muncul dari kebiasaan dalam sistem hukum *common law* sejak tahun 1937.⁹ Omnibus Law pernah dipraktekkan di beberapa negara seperti Irlandia, Kanada, dan Amerika Serikat. Sebagai contoh penerapan Omnibus Law di Irlandia telah berhasil untuk menghapuskan 3.225 Undang-Undang menjadi cukup satu Undang-Undang saja.¹⁰ Apabila ditelusuri secara etimologinya atau asal usul katanya, Omnibus berasal dari bahasa latin, *Omnis* yang artinya banyak; dan secara terminologi, banyak literatur menyebut kata Omnibus berasal dari Bahasa Latin, yang artinya “untuk semuanya”. Omnibus Law ini di Amerika Serikat lebih dikenal dengan konsep *omnibus bill*.

Mengutip Black's Law Dictionary (1968), Omnibus memiliki makna untuk semua: mengandung dua atau lebih, dan seringkali diterapkan pada Rancangan Undang-Undang legislatif yang terdiri lebih dari satu subjek umum.¹¹ Dalam perkembangannya, kata Omnibus banyak diarahkan ke dalam istilah *omnibus bill*, yang diartikan sebagai sebuah Rancangan Undang-Undang dalam satu bentuk yang

⁹Asshidiqie, J. 2019, "UU Omnibus (Omnibus Law): Penyederhanaan Legislasi dan Kodifikasi Administrasi.tersedia on-line https://www.academia.edu/41009264/UU_Terpada_Omnibus_Law.

¹⁰Rongiyati, S. 2019, "Menata Regulasi Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) melalui Omnibus Law." Vol.XI. No. 23.

¹¹Black,H.C. 1968. "Black's Law Dictionary". St. Paul Minn, West Publishing Co.

mengatur bermacam-macam hal yang terpisah dan berbeda, dan seringkali menggabungkan sejumlah subjek yang berbeda dalam satu cara, sehingga dapat memaksa eksekutif untuk menerima ketentuan yang tidak disetujui atau juga membatalkan seluruh pengundangan.

Omnibus Law menjadi suatu terobosan dalam upaya menyederhanakan peraturan yang ada di Indonesia. Dan hadirnya Omnibus Law itu sendiri dimaksudkan untuk menjadikan keragaman Undang-Undang menjadi satu Undang-Undang saja.

Bahwa Omnibus Law merupakan suatu gagasan yang disampaikan dalam pidato pelantikan Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo. Gagasan ini menawarkan metode penyelesaian permasalahan terkait dengan regulasi yakni dengan cara menyederhanakan dari beberapa Undang-Undang serta Omnibus Law dipandang sebagai terobosan baru dalam menangani permasalahan tumpang tindih Peraturan Perundang-undangan di Indonesia serta bertujuan untuk mempermudah investasi.¹²

Pada hakikatnya penerapan gagasan Omnibus law menurut hemat penulis adalah sebuah upaya dan terobosan jitu untuk menawarkan suatu solusi yang baik dalam memecahkan permasalahan bangsa yang ada dan erat kaitannya untuk mengisi kekosongan hukum, penegakan hukum, adanya kepastian dalam iklim berinvestasi, dan juga untuk menjalankan tujuan negara yaitu mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945; Namun mengingat besarnya kewenangan yang diberikan atas suatu rancangan yang akan diberlakukan dalam Rancangan Undang-Undang Omnibus Law nantinya, maka akan berakibat adanya sedikit kekhawatiran yang ditimbulkan baik bagi masyarakat luas itu sendiri, para pekerja/ buruh, beberapa ahli hukum lain maupun penulis sendiri, terutama terkait kewenangan yang akan disalah gunakan. Mengingat hukum dan kekuasaan adalah mempunyai hubungan yang sangat erat, hubungan itu dapat digambarkan seperti mata uang dengan dua sisi. Hubungan simbolik hukum dan kekuasaan melahirkan hubungan fungsional diantara keduanya. Kekuasaan mempunyai fungsi sebagai alat untuk membentuk hukum, menegakkan hukum, dan melaksanakan hukum; sedangkan fungsi hukum itu sendiri terhadap kekuasaan meliputi alat untuk melegalisasi atau menjustifikasi kekuasaan, alat untuk mengatur dan mengontrol kekuasaan, dan juga alat untuk mengawasi dan mewadahi pertanggungjawaban kekuasaan.

Pada dasarnya hukum dibuat sebagai pedoman dalam menjalankan segala aktivitas manusia dalam kehidupannya bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Dimana ada masyarakat disana akan ada hukum sebagaimana kata adagium "*ubi societs ibi ius*" yang artinya dimana ada masyarakat disitu akan ada hukum.¹³ Hukum sebagai norma yang berasal dari kekuasaan negara bersifat memaksa, dan masyarakat

¹²Icha Cahyaning Fitri & Firman Floranta Adonara, (*Omnibus Law: Cipta Kerja VS Usaha Mikro Kecil Menengah, Rajawali Pers, 2020*), Cet.1, hlm. 252.

¹³Mudakir Iskandar Syah, *Ilmu Hukum dan Kemasyarakatan*, Tata Nusa, Jakarta, 2017, hlm. 1.

wajib mentaatinya jika tidak maka terhadap masyarakat yang melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi.¹⁴

Menurut Asshidiqie menyatakan bahwa praktik omnibus law dapat digunakan dalam tiga keadaan yaitu Undang-Undang yang akan diubah berkaitan secara langsung, Undang-Undang yang akan diubah tidak berkaitan secara langsung, dan Undang-Undang yang akan diubah tidak berkaitan,¹⁵ tetapi dalam praktik bersinggungan.¹⁶ Berkaca demikian maka, dalam konteks Omnibus Law Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja; Rancangan itu dapat diartikan sebagai bentuk satu Undang-Undang yang mengatur banyak hal, yang mana ada 79 Undang-Undang dengan 1.244 pasal yang akan dirampingkan ke dalam 15 bab dan 174 pasal dan menysasar 11 klaster di Undang-Undang yang baru. Saat ini “terdapat 5 versi atau 5 kali terjadi perubahan yaitu:

1. Versi 1.028 halaman (versi pertama yang diunggah situs resmi DPR, Judul berkas: BALEG-RJ-20200605-100224-2372).
2. Versi 905 halaman (judul berkas: 5 OKT 2020 RUU Cipta Kerja – Paripurna).
3. Versi 1.052 halaman (judul berkas: 9 OKT 2020 RUU Cipta Kerja bersih pukul 8.32).
4. Versi 1.035 halaman (judul berkas: RUU Cipta Kerja – Kirim ke Presiden).
5. Versi 812 halaman (judul berkas: RUU Cipta Kerja - Penjelasan).¹⁷

Omnibus Law menerapkan sebuah metode yang dapat mengganti dan/atau mencabut beberapa materi hukum dalam berbagai Undang-Undang dan menimbulkan konsekuensi Undang-Undang *existing* tetap berlaku kecuali sebagian pasal yang telah diganti atau dinyatakan tidak berlaku atau Undang-Undang *existing* tidak diberlakukan lagi, apabila pasal (*materi hukum*) yang diganti akan dinyatakan tidak berlaku merupakan inti/ ruh Undang-Undang tersebut.¹⁸

2. Kedudukan dan peran Undang-undang Ketenagakerjaan akan hadirnya Omnibus Law tentang Cipta Lapangan Kerja

Keberadaan Omnibus Law dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja itu sendiri pada hakikatnya dapat mengubah, menghapus atau menerapkan peraturan baru terkait dengan Rancangan Undang-Undang Cipta kerjasebagai contoh salah satunya adalah membahas perihal ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

¹⁴*Ibid*, hlm. 2.

¹⁵Asshidiqie, Op.Cit.

¹⁶Suradinata, V. 2019. “Penyusunan Undang-undang Bidang Investasi : Kajian Pembentukan Omnibus law di Indonesia.” Refleksi Hukum : Jurnal Ilmu Hukum. Volume 4 Nomor 1.

¹⁷ Tim detikcom, *Round-Up 10 Beda Naskah UU Cipta Kerja Setelah Bolak Balik Berubah*, detik News, Rabu 14 Oktober 2020, 06:51 WIB.

¹⁸Ahmad Redi, *Omnibus Law: Gagasan Pengaturan Untuk Kemakmuran Rakyat*, Pusdiklat Ditjen Pajak, Maret 2020.

dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain/alih daya (*outsourcing*) atau lazim disebut pekerja kontrak pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan *outsourcing* diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, khususnya Pasal 50 sampai dengan Pasal 66.

Dari ke-17 pasal itu, Undang-Undang Cipta Kerja telah mengubah ketentuan Pasal 56, 57, 58, 59, 61 dan 66. Sementara itu, ada 1 pasal yang disisipkan antara Pasal 61 dan 62 menjadi Pasal 61A dan ada 2 pasal yang dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini yakni Pasal 64 dan 65 dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Dalam penulisan makalah ini, penulis lebih tertarik dan menitikberatkan pembahasan pada ketentuan Pasal 59 dimana Undang-Undang Cipta Kerja tentang Omnibus Law telah mengubah Pasal 59 dari bagian Undang- Undang tentang Ketenagakerjaan.

Pada prinsipnya Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT), seperti pekerjaan sekali selesai atau sementara; pekerjaan diperkirakan selesai paling lama 3 tahun; pekerjaan musiman atau berhubungan produk baru/kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Selain itu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) yang didasarkan jangka waktu tertentu paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) yang tidak memenuhi syarat-syarat itu dianggap demi hukum menjadi PKWTT atau pekerja/karyawan tetap.

Namun, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja terkait jangka waktu dan selesainya pekerjaan tertentu didasarkan pada kesepakatan para pihak, seolah membuka peluang semua jenis pekerjaan bisa di Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT).

Dari adanya perubahan ketentuan Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan ini, Penulis anggap peranan pemerintah selaku pengontrol, pengawas dan penyeimbang hubungan antara kedudukan para pekerja/ buruh dengan pengusaha dinilai sudah tidak ada. Sehingga berdasarkan ketentuan tersebut membawa konsekuensi yang sangat terasa terutama bagi kalangan pekerja/ buruh akan kedudukannya yang dirugikan dan berada dalam suatu tekanan yang tidak seimbang dalam hubungan dunia kerja dan menimbulkan suatu ketidakadilan dalam iklim dunia kerja.

Melihat fenomena yang terjadi, penulis dapat menarik kesimpulan sementara bahwa ketidak sempurnaan suatu Undang-Undang maupun pembuatan peraturan yang *existing* tetap ada dan berlaku dan /atau kecuali sebagian pasal yang telah diganti atau dinyatakan tidak berlaku atau Undang-Undang *existing* tidak diberlakukan lagi, apabila pasal (*materi hukum*) yang diganti akan dinyatakan tidak berlaku maka menurut penulis adalah mungkin disebabkan oleh dua hal, pertama Undang-Undang atau Peraturan tersebut adalah hasil karya yang bersifat kompromi dan kedua kemampuan para penyusunnya itu sendiri terbatas. Karena konstituante itu terdiri

dari sekelompok manusia yang tidak mungkin mempunyai pandangan politik yang sama, dan sering pula kepentingannya berbeda-beda, maka hasil karya mereka pun yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan maupun Omnibus Law tentang Cipta Lapangan Kerja merupakan kompromi dari berbagai aliran dan kepentingan.

Adakalanya keinginan rakyat melalui perwakilannya secara konstituante di Gedung DPR/MPR maupun di lembaga Eksekutif mengadakan suatu rapat/sidang untuk mengadakan perubahan Undang-Undang dan/atau konstitusi merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari. Hal ini terjadi apabila mekanisme penyelenggaraan negara yang diatur dalam konstitusi yang berlaku dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan aspirasi rakyat melalui perwakilannya. Oleh karena itu, Omnibus Law tentang Cipta Lapangan Kerja maupun Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selaku konstitusi biasanya juga mengandung ketentuan mengenai perubahan konstitusi itu sendiri, yang kemudian prosedurnya dibuat sedemikian rupa sehingga perubahan yang terjadi adalah benar-benar aspirasi rakyat dan bukan berdasarkan keinginan semena-mena dan bersifat sementara atau pun keinginan dari sekelompok orang belaka.

Terlebih saat ini dengan dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor No. 91/PUU-XVIII/2020, pada hari Kamis, tanggal 25 November 2021 tentang Pengujian Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan pencerahan dan babak baru dalam menguji efektifitas diundangkannya Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Bahwa dalam amar Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) *aquo* menyatakan bahwa Pembentukan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan.

Bahwa dalam pertimbangannya Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menyatakan dalam poin [3.20] yaitu Menimbang bahwa meskipun Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *aquo* dinyatakan cacat formil, sebelum Mahkamah mempertimbangkan lebih lanjut berkenaan dengan akibat 413 yuridis terhadap Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, penting bagi Mahkamah untuk menegaskan hal-hal, sebagai berikut yang diantaranya adalah pada poin [3.20.5] menyatakan bahwa untuk menghindari dampak yang lebih besar terhadap pemberlakuan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja selama tenggang waktu 2 (dua) tahun tersebut Mahkamah juga menyatakan pelaksanaan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berkaitan hal-hal yang bersifat strategis dan berdampak luas agar **ditanggguhkan terlebih dahulu**, termasuk tidak dibenarkannya membentuk peraturan pelaksana baru serta tidak dibenarkan pula penyelenggara negara melakukan pengambilan kebijakan strategis yang dapat berdampak luas dengan mendasarkan pada norma Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang secara formal telah dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat tersebut.

Dengan demikian menurut pandangan Penulis, Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 91/PUU-XVIII/2020, pada hari Kamis, tanggal 25 November 2021 tentang Pengujian Undang-Undang Cipta Kerja yang dikeluarkan telah membatalkan secara formil berlakunya UU Cipta Kerja harus dijalankan oleh Pemerintah dan DPR untuk merumuskan kembali UU Cipta Kerja Yang baru dan saat ini tidak boleh membuat turunan peraturan/aturan pelaksanaannya, dengan batas waktu maksimal selama 2 tahun.pemerintah sebagai pembuat regulasi agar dalam pembentukan perundang-undangan dapat merubah dan lebih selektif serta aspiratif lagi guna menampung seluruh masukan dari seluruh elemen masyarakat untuk terciptanya pembuatan produk perundang-undangan yang berkualitas, efektif, terbuka dan transparan juga berdayaguna bagi seluruh rakyat Indonesia, dengan mengedepankan nilai filosofis yang mendasari maksud akan dibuatkannya Peraturan Perundang-undangan yang ada dengan lebih baik. Selanjutnya terkait dengan pertanyaan jika dinyatakan dibatalkan dan telah terjadinya *recht vacuum* (kekosongan hukum) didalam masyarakat, maka aturan yang dibatalkan tersebut akan kembali kepada aturan hukum sebelumnya/ aturan hukum yang lama.

D. KESIMPULAN

Omnibus Law adalah sebuah upaya dan terobosan jitu untuk menawarkan suatu solusi yang baik dalam memecahkan permasalahan bangsa yang ada dan erat kaitannya untuk mengisi kekosongan hukum, penegakan hukum, adanya kepastian dalam iklim berinvestasi, dan juga untuk menjalankan tujuan negara yaitu mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;

Kehadiran akan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah ada sebelumnya (*existing*) secara filosofis dalam hal kedudukan dan keberadaannya dibuat juga untuk melancarkan proses pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 kemudian terkait alasan filosofi lainnya adalah hadirnya Undang-undang ketenagakerjaan yaitu guna menggantikan produk hukum yang lama karena dianggap menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam hubungan industrial dan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan.

Namun demikian dalam perumusan dan metode Omnibus Law tersebut untuk menggantikan seluruh atau sebagian perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada, tantangan sangat berat terdapat pada jaminan kualitas Peraturan Perundang-undangan yang dibuat; Bila tidak dibentuk secara ideal maka potensi kegagalan penerapan dan lebih besar kekacauan sistem hukum akan dapat terjadi. Jumlah pasal yang sangat banyak yang mengubah menegaskan, mencabut banyak pasal dalam Peraturan Perundang-undangan bila dilakukan secara ceroboh dan sembrono, miskin analisis dan evaluasi, cenderung dipaksakan dan tanpa adanya landasan akademik

yang kuat maka akan menimbulkan 'porak porandanya' sistem tatanan hukum dan hal ini telah di buktikan dengan dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, tentang Pengujian Undang-Undang Cipta Kerja yang telah membatalkan secara formil berlakunya UU Cipta Kerja.

Ketidaksempurnaan suatu Undang-Undang maupun pembuatan peraturan yang *existing* tetap ada dan berlaku dan/atau kecuali sebagian pasal yang telah diganti atau dinyatakan tidak berlaku atau Undang-Undang *existing* tidak diberlakukan lagi, apabila pasal (*materi hukum*) yang diganti akan dinyatakan tidak berlaku maka mungkin disebabkan oleh dua hal, pertama Undang-Undang atau Peraturan tersebut adalah hasil karya yang bersifat kompromi dan kedua kemampuan para penyusunnya itu sendiri terbatas. Karena pada hakikatnya konstituante itu terdiri dari sekelompok manusia yang tidak mungkin mempunyai pandangan politik yang sama, dan sering pula kepentingannya berbeda-beda, maka hasil karya mereka pun yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan maupun Omnibus Law tentang Cipta Lapangan Kerja merupakan kompromi dari berbagai aliran dan kepentingan.

Untuk itu pembentuk Peraturan Perundang-undangan sipemegang daulat membentuk hukum hatinya harus dilandasi oleh sifat murni dan jernih, pikiran harus lurus, tak berbelok-belok, harus memiliki sifat kenegarawanan sejati, selalu benar-benar mendengar aspirasi rakyat dan bukan berdasarkan keinginan semena-mena dan bersifat sementara atau pun keinginan dari sekelompok orang, golongan tertentu, politik praktis belaka serta semata-mata untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

REFERENSI:

Buku-Buku

- Ahmad Redi, 2020. *Omnibus Law: Gagasan Pengaturan Untuk Kemakmuran Rakyat*, Pusdiklat Ditjen Pajak, Jakarta.
- Black, H.C. 1968. "*Black's Law Dictionary*". St. Paul Minn, West Publishing Co.
- Icha Cahyaning Fitri & Firman Floranta Adonara, 2020. *Omnibus Law: Cipta Kerja VS Usaha Mikro Kecil Menengah*, Rajawali Pers, Cet.1.
- Mudakir Iskandar Syah, 2017. *Ilmu Hukum dan Kemasyarakatan*, Tata Nusa, Jakarta.
- Rongiyati, S. 2019, "*Menata Regulasi Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) melalui Omnibus Law.*" Vol.XI. No. 23.
- Suradinata, V. 2019. "*Penyusunan Undang-undang Bidang Investasi : Kajian Pembentukan Omnibus law di Indonesia.*" Refleksi Hukum : Jurnal Ilmu Hukum. Volume 4 Nomor 1.

Artikel Web

Asshidiqie, J. 2019, "UU Omnibus (Omnibus Law): Penyederhanaan Legislasi dan Kodifikasi Administrasi. tersedia on-line https://www.academia.edu/41009264/UU_Terpadu_Omnibus_Law.

Tim detikcom, *Round-Up 10 Beda Naskah UU Cipta Kerja Setelah Bolak Balik Berubah*, detik News, Rabu 14 Oktober 2020, 06:51 WIB.

Perundang-undangan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Putusan Mahkamah Kostitusi Nomor Nomor 91/PUU-XVIII/2020, pada hari Kamis, tanggal 25 November 2021.

Undang-undang Dasar 1945

Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan