

## Legalitas Materil Perppu Cipta Kerja

**Alya Maulida Nabila<sup>1</sup>, Muhammad Ihsan<sup>2</sup> Nur Sari Dewi. M<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe, Indonesia

Email : [alyamaulida2405@gmail.com](mailto:alyamaulida2405@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhammadihsan@uinsuna.ac.id](mailto:muhammadihsan@uinsuna.ac.id)<sup>2</sup>,  
[nursaridewi@uinsuna.ac.id](mailto:nursaridewi@uinsuna.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Kompleksitas penerbitan Perppu Nomor 2 Tentang Cipta Kerja yang dikeluarkan karna adanya klaim kondisi yang memaksa disebabkan oleh krisis geopolitik, ancaman inflasi dan stagflasi, dan juga pemberian kepastian kepada investor dalam negeri, hingga kemudian Perppu Cipta Kerja tersebut disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, menciptakan temuan-temuan baru terkait dengan realitas hukum, politik, hingga sosial di Indonesia. mulai dari permasalahan penerbitannya, hingga indikasi ketidaksesuaian materi Perppu dengan konstitusi. Penelitian ini akan membahas mengenai legalitas materiil Perppu Cipta Kerja, yang akan diteliti menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa sejumlah pasal secara materil bertentangan dan menciderai amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sebagai Konstitusi dasar Indonesia.

**Kata kunci:** *Legalitas Materil, Perppu Cipta Kerja*

### *The Material Legality of Perppu Cipta Kerja*

*The complexity of the issuance of Perppu Number 2 about Cipta Kerja, which was issued due to claims of compelling conditions caused by the geopolitical crisis, the threat of inflation and stagflation, and also providing certainty to domestic investors, until the Perppu Cipta Kerja was then passed into Law Number 6 of 2023, created new findings related to the legal, political, and social realities in Indonesia. starting from the problems of its issuance, to indications of inconsistencies between the Perppu's material and the constitution. This study will discuss the material legality of the Perppu Cipta Kerja, which will be examined using normative legal research methods. This study shows that a number of articles materially contradict and violate the mandate of the 1945 Constitution as the basic Constitution of Indonesia..*

**Kata kunci:** *Material Legality, Perppu Cipta Kerja*

## PENDAHULUAN

Penerbitan hingga pengesahan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja telah membawa serta kompleksitas problematika didalamnya, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja ini pada dasarnya memiliki dua masalah sekaligus, yakni masalah teknis prosedur pembentukannya serta masalah asas dan juga materi muatan yang terkandung didalamnya (Tria Sutrisna dan & Sari, 2023).

Pembentukan hukum melalui pembentukan Peraturan Perundang-Undangan memegang peranan penting di Indonesia, karna produk legislasi yang akan dihasilkan sudah seharusnya memadai sebagai sebuah kaidah hukum yang memandu, menuntun, dan menjadi sarana yang daapat mendorong terjadinya perubahan dimasyarakat, untuk menghadirkan kesejahteraan umum dan terciptanya suatu kepastian keadilan di masyarakat.

Dalam buku *The Morality of the Law* (Moralitas Hukum)(Fuller, 1969) prinsip pembentukan hukum yang baik disebutkan menurut Lon Fuller, terdapat dua kriteria yaitu kewajiban moral (*the morality of duty*) dan moralitas nilai atau tujuan moralitas (*the morality of aspiration*)(Fuller, 1969) Didalam bukunya, Fuller juga membedakan antara moralitas internal dan moralitas eksternal. Moralitas sisi internal terdiri dari syarat formal yang harus dipenuhi dalam pembuatan suatu hukum, syarat formal ini memuat aturan-aturan yang sifatnya teknikal dalam pembentukan suatu hukum. Aturan yang tidak memenuhi syarat yang terdapat didalam tuntutan moral internal tidak dapat dianggap sebagai suatu aturan atau keputusan hukum.

Selain moralitas hukum internal, terdapat moralitas hukum eksternal yang berkaitan dengan syarat-syarat muatan substansial didalam suatu produk hukum, sebab jika tujuan pembentukan suatu hukum adalah hukum yang dapat memberikan fungsi dengan baik sesuai dengan tujuan pembentukannya dimasyarakat serta dapat berfungsi secara baik dan adil, termasuk bahwa hukum harus bisa memberikan jaminan mempertahankan standar hidup minimal, hukum dapat menyelenggarakan ketertiban dan keamanan, dan hukum juga harus dapat memberikan perlindungan kepada pihak-pihak yang rentan(Sidharta & Bruggink, 1999).

Pada umumnya, dalam beberapa literatur yang membahas mengenai asas- asas hukum dalam pembentukan suatu peraturan perundang-undangan, pembahasan cenderung hanya menngenai syarat-syarat formal prosedural agar hukum yang sedang dan akan dibuat dapat menjadi hukum yang baik. Namun, hukum bukan hanya harus baik sebab hukum dibuat untuk tujuan menciptakan rasa kepastian keadilan dimasyarakat, dan keadilan hanya bisa ditetapkan melalui hukum yang memuat asas-asas substansial materiil dengan baik.

Dalam problematika yang terdapat didalam PerppuNomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, permasalahan dalam Perppu ini sebenarnya telah di mohonkan uji perkaranya di Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga yang memiliki kewenangan untuk melakukan judicial review terhadap Peraturan Perundang- Undangan, dalam permasalahan PerppuNomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, sejak pemerintah menerbitkan Perpputersebut, peraturan tersebut telah dimohonkan judicial reviewnya oleh dua permohonan dalam dua perkara yaitu perkara nomor Nomor 5/PUU-XXI/2023 terkait dengan permohonan uji formil PerppuNomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dan

perkara Nomor 6/PUU-XXI/2023 terkait dengan permohonan uji formil dan materil PerppuNomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Namun proses uji materil yang dilakukan di mahkamah konstitusi harus dihentikan ditengah proses pengujian, sebab Mahkamah Konstitusi telah kehilangan objek perkara (Lanten, 2023) karna DPR telah menerima dan mengesahkan PerppuNomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja telah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PerppuNomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Hal ini dapat kita nilai dari awal gejolak besar resistensi masyarakat terutama para pekerja dan buruh terkait dengan PerppuNomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, dikarenakan muatan isi peraturan yang terdapat didalam peraturan tersebut tidak menunjukkan keberpihakan keadilan kepada para pekerja dan cenderung bersifat merugikan. Menurut analisis peneliti, ada beberapa muatan peraturan didalam Perppu yang dirasa bertentangan dengan asas kesesuaian dengan cita hukum dan fundamental bangsa Indonesia yang pada dasarnya hukum di ciptakan untuk memberikan kepastian hukum dan rasa keadilan dimasyarakat, yang dinilai mendegradasi atau mengurangi hak-hak konstitutionalitas dari apa yang telah di lindungi dan dijamin didalam konstitusi dasar Undang-Undang Negara Tahun 1945.

Hal itu dirasa menegaskan indikasi bertentangan terhadap filosofi dasar Negara yaitu Pancasila, secara sosiologis juga dianggap tidak ada kesesuaian dengan kebutuhan para pekerja dan buruh, serta apabila dilihat secara yuridis PerppuNomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja juga tidak menjawab secara tuntas permasalahan-permasalahan terkait dengan ketenagakerjaan. Yang terjadi justru sebaliknya, Peraturan pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja telah minimbulkan sejumlah permasalahan baru terkait ketenagakerjaan, secara substansial bertentangan dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan, bertentangan dengan norma perlindungan hak asasi manusia, serta bertentangan dengan beberapa instrumen hukum yang ada. Terkait permasalahan tersebut, peneliti mencoba melakukan analisa terkait pasal-pasal didalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang dirasa bermasalah dan tidak memenuhi asas materil pembentukan perundang-undangan yang baik (Singhs et al., 2023)

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode hukum normatif melalui pendekatan konseptual yang dianalisis secara kualitatif, dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan berupa bahan hukum, baik peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum, jurnal, thesis dan disertasi yang relevan dengan penelitian ini.

## HASIL PEMBAHASAN

### Analisis Legalitas Materiil Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Apabila merujuk kepada apa yang menjadi penolakan para buruh dan pekerja terkait dengan beberapa pasal-pasal bermasalah yang terdapat didalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja karna dianggap mengurangi hak-hak konstitutionalitas buruh dan juga menimbulkan tidak adanya kepastian hukum para buruh dan pekerja.

Setelah melakukan analisis terkait hal tersebut, peneliti mencoba merangkum setidaknya terdapat sekitar 53 pasal bermasalah yang terpola dalam empat problematika utama yaitu permasalahan terkait perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), permasalahan terkait mekanisme alih daya (*Outsourcing*), permasalahan terkait pengupahan dan permasalahan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). berikut peneliti mencoba menguraikan pasal-pasal tersebut dan ketidaksesuaiannya terhadap Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

#### *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*

Pasal-pasal yang bermasalah terkait permasalahan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terdapat pada pasal 81 angka 12, Pasal 56 angka 13 Pasal 57 angka 14, Pasal 58 angka 15, Pasal 59 angka 16, dan pasal 61 dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang dinilai bertentangan dengan konstitusi. Materi muatan batasan jangka waktu PKWT yang dipindahkan ke dalam Peraturan Pemerintah selain jelas melanggar asas pembentukan peraturan perundang-undangan dalam membentuk Peraturan Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan yang baik, pengaturan mengenai jangka waktu PKWT seharusnya dimuat dalam undang-undang, bukan hanya diatur melalui peraturan pemerintah. Sebab, substansi ini menyangkut perlindungan hak konstitusional pekerja yang tidak dapat ditentukan sepihak oleh Pemerintah melalui PP, tetapi mesti dirumuskan bersama oleh DPR dan Pemerintah dalam bentuk undang-undang. (Pujianti, 2024).

Dengan tidak diaturnya aturan mengenai jangka waktu PKWT didalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, justru berpotensi mengaburkan perbedaan konsep PKWT dan PKWTT, sehingga tidak terdapat kepastian hukum bagi para pekerja terkait hal tersebut. Hal ini tentu bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang mengamanatkan setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan pasal 28 D ayat (2) yang mengamatkan jaminan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Apabila mengacu kedalam asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut, pasal-pasal tersebut tidak memuat asas kesesuaian dengan cita hukum Indonesia untuk menciptakan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan juga tidak sesuai dengan prinsip- pemerintahan berdasarkan konstitusi, karna konstitutionalitas para pekerja dan buruh tidak dijamin dengan kepastian dalam Undang-Undang sebagai regulasi utama yang kedudukannya dibawah konstitusi.

Selain itu, menilik legalitasnya melalui asas-asas materi muatan peraturan perundang-undangan yang terdapat dalam Pasal 5 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua atas Undang- Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan, pasal-pasal tersebut bertentangan dengan asas kemanusiaan, keadilan, ketertiban, dan keselarasan karna sebuah peraturan

perundang- undangan haruslah mencerminkan perlindungan hak dan martabat warga negara, mencerminkan keadilan secara proposional, menimbulkan ketertiban melalui kepastian hukum, serta selaras antara kepentingan individu dan juga kepentingan bangsa.

**a. Mekanisme Alih Daya (*Outsourcing*)**

**1) *Ketentuan alih Daya Tanpa Pembatasan Pekerja Pokok (Core Business) dan Pekerjaan Penunjang (Non Core Business)***

Pengaturan terkait mekanisme pelaksanaan alih daya tercantum dalam Pasal 81 angka 18, Pasal 64 angka 19, Pasal 65 angka 20, serta Pasal 66 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Akan tetapi, ketentuan tersebut menuai kritik karena mengabaikan tanggung jawab konstitusional perusahaan pemberi kerja. Pasal 81 angka 18 dan 20 Undang-Undang a quo memperlihatkan adanya ketidaksesuaian dengan konstitusi, mengingat hak pekerja dalam hubungan kerja tidak mencerminkan prinsip kesejahteraan dan jaminan penghidupan layak bagi tenaga kerja di perusahaan alih daya. (Thea, 2023).

Pasal-pasal tersebut turut meniadakan ketentuan yang secara jelas mengatur bahwa alih daya hanya dapat diterapkan pada pekerjaan penunjang atau non-core business yang dilaksanakan di perusahaan dengan kegiatan usaha inti berbeda, misalnya pada bidang pelayanan kebersihan dan penyediaan tenaga keamanan (*Security*), Usaha Jasa Penunjang di Bidang Pertambangan Dan Perminyakan, serta Usaha Penyedia Jasa Angkutan Pekerja, serta Peniadaan ketentuan yang mengatur peralihan *demi hukum* hubungan kerja bagi pekerja alih daya yang terbukti mengerjakan pekerjaan pokok terkait *core business* perusahaan pemberi kerja, sehingga semestinya statusnya beralih menjadi pekerja perusahaan tersebut, bertentangan dengan asas perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.", Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.", Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

**2) *Penghapusan Ketentuan yang Membatasi Penyerahan Pekerjaan kepada Perusahaan lain dapat Mengakibatkan Mudahnya Para Pemohon Kehilangan Pekerjaan***

Permasalahan tersebut terdapat dalam Pasal 81 angka 19 Undang-Undang a quo menghapus ketentuan Pasal 65 Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK) yang mengatur mengenai batasan pekerjaan yang dapat dialihkan/diserahkan kepada perusahaan lain yaitu pekerjaan dilakukan secara terpisah, merupakan pekerjaan penunjang dan tidak mengganggu proses produksi (Singhs et al., 2023).

Hilangnya pembatasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat dialihkan kepada

perusahaan lain menjadikan semua pekerjaan dapat dialihdayakan, suatu keadaan yang dapat merugikan Pemohon individu, karena pekerjaan yang saat ini dikerjakan oleh Para Pemohon bisa saja diserahkan kepada perusahaan lain, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan Para Pemohon individu kehilangan pekerjaan, terlebih lagi dalam UU a quo memberikan peluang bagi perusahaan untuk melakukan PHK, dengan demikian, Pasal 81 angka 19 UU a quo yang menghapus Pasal 65 UUK 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.", Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.", Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Apabila mengacu kedalam prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut<sup>107</sup>, pasal-pasal tersebut bertentangan dengan hukum dasar fundamental Negara yang tercermin dari pancasila sila ke 2 dan 5 yaitu memberikan hak-hak kemanusiaan dan juga perlindungan, karna pasal tersebut tidak memberikan kepastian hukum yang menyebabkan para pekerja terancam untuk dipekerjakan dengan ketentuan yang tidak jelas.

Selain itu, apabil menilik legalitasnya melalui asas-asas materi muatan peraturan perundang-undangan yang terdapat dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, pasal-pasal tersebut bertentangan dengan asas kemanusiaan, keadilan, ketertiban, dan keselarasan karna sebuah peraturan perundang-undangan haruslah mencerminkan perlindungan hak dan martabat warga negara, mencerminkan keadilan secara proposional, menimbulkan ketertiban melalui kepastian hukum, serta selaras antara kepentingan individu dan juga kepentingan bangsa.

### **b. Mekanisme Pengupahan**

Pasal-pasal yang bermasalah terkait permasalahan mekanisme pengupahan didalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yaitu angka 24 Pasal 78 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan angka 25 Pasal 79 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) serta angka 26 Pasal 84, yang memuat ketentuan mengenai waktu kerja yang eksploratif dan menghilangkan kepastian hak atas istirahat serta hak atas upah selama istirahat. Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa Pasal 81, angka 24, 25 dan 26 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

#### **1) Penghapusan Upah Minimum Sektoral (UMS) Menghambat Perwujudan kesejahteraan Pekerja**

Permasalahan terkait hal tersebut terdapat didalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja pada Pasal 81 angka 29 yang menghapus ketentuan Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai upah minimum sektoral sebagai bagian dari bentuk upah minimum (Christiawan, 2023).

Penghapusan ketentuan mengenai Upah Minimum Sektoral (UMS) berpotensi menimbulkan ketidakadilan, karena setiap industri memiliki karakteristik dan sifat yang berbeda antara satu dengan lainnya, sehingga tidak dapat dipersamakan. Dengan demikian, penyamaan penetapan upah minimum sektoral dengan upah minimum umum di tingkat provinsi atau kabupaten/kota sama artinya dengan memperlakukan hal yang berbeda secara setara, yang pada hakikatnya merupakan bentuk ketidakadilan dan bertentangan dengan prinsip keadilan social, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.", Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

## 2) *Ketiadaan Regulasi Tentang Penangguhan Upah Minimum Menghilangkan Perlindungan Pekerja dalam Memperoleh Upah*

Permasalahan ini timbul akibat dihapusnya ketentuan mengenai penangguhan upah minimum, yang menimbulkan potensi besar terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja atau buruh. Hal ini disebabkan karena pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum tidak lagi memiliki mekanisme hukum untuk menghindari ancaman sanksi pidana atas ketidakmampuan membayar upah pada tahun berjalan. Padahal, kondisi naik-turunnya kinerja usaha merupakan hal yang wajar terjadi setiap tahun. Selain itu, dihapuskannya Pasal 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan secara otomatis menghilangkan perlindungan hukum terhadap kepastian upah bagi pekerja yang sedang dalam masa penangguhan.(Christiawan, 2023)

Dihapuskannya ketentuan penangguhan upah minimum dengan dihapuskan dalam Pasal 81 UU a quo pada angka 30 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.", Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.", Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Apabila mengacu ke dalam asas-asas patut pembentukan Peraturan perundang-undangan yang patut, pasal-pasal bermasalah terkait dengan masalah pengupahan pekerja tersebut pada dasarnya tidak sesuai dengan asas sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan berdasarkan sistem Konstitusi, karna dengan dihapusnya beberapa pasal pada Undang-Undang sebelumnya justru menghilangkan kepastian hukum yang menyebabkan terancamnya hak-hak para pekerja terkait pengupahan, menjadi tidak pasti dan tidak terpenuhi.

Selain itu, apabila menilik legalitasnya melalui asas-asas materi muatan peraturan perundang-undangan yang terdapat dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, pasal-pasal tersebut bertentangan dengan asas kemanusiaan, keadilan, ketertiban, dan keselarasan karna sebuah peraturan perundang-undangan haruslah mencerminkan

perlindungan hak dan martabat warga negara, mencerminkan keadilan secara proposisional, menimbulkan ketertiban melalui kepastian hukum, serta selaras antara kepentingan individu dan juga kepentingan bangsa.

### **c. Permasalahan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja**

Pasal-pasal bermasalah terkait pemutusan hubungan kerja dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja terdapat dalam pasal Pasal 81 angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka 42 Pasal 152, angka 43 Pasal 153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A, angka 46 Pasal 155, angka 47 Pasal 156, angka 48 Pasal 157, angka 49 Pasal 157A, angka 50 Pasal 158, angka 51 Pasal 159, angka 52 Pasal 160, angka 53 Pasal 161, angka 54 Pasal 162, angka 55 Pasal 163, angka 56 Pasal 164, angka 57 Pasal 165, angka 58 Pasal 166, angka 59 Pasal 167, angka 60 Pasal 168, angka 61 Pasal 169, angka 62 Pasal 170, angka 63 Pasal 171, angka 64 Pasal 172, dan angka 65 Pasal 184. Dalam pasal-pasal tersebut, Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK hanya dengan menyampaikan pemberitahuan kepada pekerja. Jika pekerja menolak pemberitahuan tersebut, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme bipartit. Pengaturan ini menimbulkan implikasi serius karena secara substantif mempermudah pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja, sehingga mengurangi posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial (Singhs et al., 2023) oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Mekanisme substansi aturan mengenai kompensasi atas pemutusan hubungan kerja yang sebelumnya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU 13/03), namun sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang dilanjutkan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja sampai dengan undang- undang *a quo* telah memindahkan materi muatan pesangon ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagaimana yang dapat dilihat dari ketentuan Pasal 81 angka 47 Pasal 156 ayat (5).

Secara muatan materi kompensasi pemutusan hubungan kerja yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ruang lebih rendah dari yang sebelumnya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini tentunya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Apabila mengacu kepada asas-asas materil pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut, pasal-pasal bermasalah yang terdapat didalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja tersebut tidak memiliki kesesuaian dan tidak memuat secara baik asas sesuai dengan fundamental dan norma hukum dasar Negara, pasal

tersebut menyebabkan tidak adanya kepastian hak bagi para pekerja dan mengancam hak pekerja untuk diberhentikan dengan mudah, hal ini tentu bertentangan dengan sila ke 2 dan ke 5 pancasila dimana setiap warga Negara Indonesia berhak untuk mendapatkan perlakuan yang manusiawi dan juga keadilan melalui pemenuhan hak-haknya.

Seperi poin permasalahan utama lain, apabila menilik legalitasnya melalui asas-asas materi muatan peraturan perundang-undangan yang terdapat dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, pasal-pasal tersebut bertentangan dengan asas kemanusiaan, keadilan, ketertiban, dan keselarasan karna sebuah peraturan perundang-undangan haruslah mencerminkan perlindungan hak dan martabat warga negara, mencerminkan keadilan secara proposional, menimbulkan ketertiban melalui kepastian hukum, serta selaras antara kepentingan individu dan juga kepentingan bangsa.

Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa pasal yang ada didalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang apabila kita lakukan analisa kesesuaian dengan asas-asas materiil pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut, dan juga asas-asas materi muatan dalam 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, pasal tersebut tidak memiliki kesesuaian dengan prinsip-prinsip dalam asas-asas tersebut. Problematika mulai dari tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja dalam beberapa sektor pekerjaan, tidak ada mekanisme pengaturan terkait pemenuhan hak-hak pekerja dan buruh, serta ancaman hilangnya hak-hak konstitutionalitas para pekerja. Menjadikan regulasi ini menjadi regulasi cacat yang mengancam hak-hak para pekerja.

Hal ini tentu menjadi alasan kuat mengapa Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja begitu banyak mendapatkan resistensi masyarakat terutama pada kalangan buruh dan pekerja, Undang-Undang yang seharusnya diciptakan dengan tujuan agar terciptanya suatu kepastian hukum dan juga terpenuhinya hak-hak warga Negara, justu menjadi suatu regulasi cacat yang merampas hak-hak para pekerja. Tidak hanya diterbitkan dengan mekanisme yang tidak taat aturan, regulasi cipta kerja juga menunjukkan indikasi kuat pemenuhan tujuan kepentingan suatu kelompok, sehingga klaim bahwa regulasi tersebut diterbitkan untuk memperluas penciptaan lapangan pekerjaan justru menciptakan ketidakadilan baru bagi para buruh dan pekerja.

Regulasi yang di klaim diciptakan dengan alasan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi melalui pertumbuhan investasi, justru menjadikan para pekerja dan buruh pribumi sebagai kambing hitam yang bisa dipekerjakan dengan *maintenance gampangan* yang tidak pasti dan juga upah murah agar para pemilik usaha tertarik untuk melakukan investasi. Hal ini merupakan suatu bentuk hegemoni yang mendiskriminasi para pekerja dan buruh yang dijadikan korban ambisi-ambisi pihak berkepentingan.

Namun, pada dasarnya meskipun pasal-pasal tersebut memang diklaim menjadi pasal-pasal bermasalah yang menciderai konstitusi para pekerja, yang tetap memiliki hak untuk menguji dan menyatakan secara sah apakah pasal-pasal tersebut memang bermasalah dan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sebagai Konstitusi dasar adalah tugas dan wewenang dari Mahkamah Konstitusi melalui

mekanisme permohonan *judicial review* secara materiil, selaras dengan apa yang telah diamanatkan oleh Pasal 24 C ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

## DAFTAR PUSTAKA

Christiawan, R. (2023). Kebijakan Pengupahan dalam Perppu Cipta KERja. *Detik News*. <https://news.detik.com/kolom/d-6521471/kebijakan-pengupahan-dalam-perppu-cipta-kerja>

Fuller, L. L. (1969). *The Morality of Law*. Yale University Press. <https://books.google.co.id/books?id=5bC42qgnjmEC>

Lanten, N. (2023). DPR: Pengujian Perppu Cita Kerja Sudah Kehilangan Objek karena Telah Disahkan Jadi Undang-undang. *Tribunnews*. <https://www.tribunnews.com/nasional/2023/03/28/dpr-pengujian-perppu-cita-kerja-sudah-kehilangan-objek-karena-telah-disahkan-jadi-undang-undang>

Pujianti, S. (2024). Ahli Jelaskan Perbedaan Hukum Pekerja dengan PKWT dan PKWTT dalam UU Cipta Kerja. *Mahkamah Konstitusi*. <https://www.mkri.id/berita/ahli-jelaskan-perbedaan-hukum-pekerja-dengan-pkwt-dan-pkwtt-dalam-uu-cipta-kerja-20058>

Sidharta, B. A., & Bruggink, J. J. H. (1999). *Refleksi tentang hukum*. Citra Aditya.

Singhs, A. D., Alsabilah, Z., & Rasji, R. (2023). Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak-Hak Pekerja. *Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary*, 1(2), 142–149.

Thea, A. (2023). Mengantisipasi Dampak Perubahan Aturan Outsourcing UU Cipta Kerja. *Hukum Online.Com*, 2. <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengantisipasi%0Adampak-perubahan-aturan-outsourcing-uu-cipta-kerja-1t64a67ae207c02/?page=2>

Tria Sutrisna dan, & Sari, N. (2023). Demo tolak Perppu Cipta Kerja di Gedung DPR MPR ini 10 Tuntutan Massa. *Kompas*. <https://megapolitan.kompas.com/read/2023/02/28/12370121/demo-tolak-perppu-cipta-kerja-di-gedung-dpr-mpr-ini-10-tuntutan-massa>