

**IMPLEMENTASI OMNIBUS LAW DALAM SISTEM KETENAGAKERJAAN
INDONESIA SETELAH DIKELUARKANNYA PERATURAN PEMERINTAH
PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022
TENTANG CIPTA KERJA**

**Muhamad Yosi Agustian,¹ Joni Anwar,² Andri Meilansyah,³ Yunita Sari,⁴
Muhammad Ajadillah⁵**

Mahasiswa Program Pasca Sarjana STIH - Sumpah Pemuda
Yosiadvokat@gmail.com

Abstrak

Metode *Omnibus Law* digunakan dalam penyusunan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 menetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Inkonstitusional bersyarat, Kemudian Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Permasalahan dalam penulisan ini adalah implementasi *Omnibus Law* dalam sistem pengupahan ketenagakerjaan Indonesia dan kedudukan *Omnibus Law* dalam sistem hukum Indonesia serta faktor-faktor apakah yang menjadikan penolakan terhadap *Omnibus Law*. Kesimpulan, Implementasi *Omnibus Law* belum sepenuhnya dapat di implementasikan dan kedudukan *Omnibus Law* diatur di dalam Pasal 64 ayat (1a) dan (1b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan Faktor-faktor penolakan terhadap *Omnibus Law* karena adanya konflik *regulasi*. Saran, hendaknya Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) mengeluarkan peraturan yang tidak bertentangan dengan hukum dimasyarakat dan dalam proses pembentukan *Omnibus Law* ini haruslah melibatkan publik secara transparansi dan disosialisasikan terlebih dahulu kepada masyarakat.

Kata Kunci: Cipta Kerja, *Omnibus Law*, Pengupahan, Sistem Hukum Indonesia.

Abstract

The Omnibus Law method was used in drafting Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. The Constitutional Court through Decision Number: 91/PUU-XVIII/2020 stipulated Law Number 11 of 2020 concerning conditional unconstitutional Job Creation, Then the Government issued Government Regulation in Lieu of Law (PERPU) Number 2 of 2022 concerning Job Creation. This study uses normative legal research methods. The problem in this writing is the implementation of the Omnibus Law in the Indonesian labor wage system and the position of the Omnibus Law in the Indonesian legal system and what factors lead to rejection of the Omnibus Law. In conclusion, the implementation of the Omnibus Law has not been fully implemented and the position of the Omnibus Law is regulated in Article 64 paragraphs (1a) and (1b) of Law Number 13 of 2022 concerning Formation of Legislation and Factors for rejecting the Omnibus Law due to regulatory conflict. Suggestions, the Government and the People's Representative Council (DPR) should strictly issue regulations that are not contrary to the law in society and in the process of establishing the Omnibus Law, the public must be involved in a transparent manner and socialized in advance to the public.

Keywords: Job Creation, *Omnibus Law*, Remuneration, Indonesian Legal System.



PENDAHULUAN

Omnibus Law telah menyita perhatian masyarakat karena tujuan dari *Omnibus Law* untuk menggantikan undang-undang yang ada sebelumnya dengan undang-undang baru. Undang-undang baru tersebut dibuat sebagai payung hukum untuk semua ketentuan hukum yang terkait dan sifatnya bisa lintas sektor.¹ Persoalan dimulai dari anggapan terkait membengkaknya jumlah regulasi yang dipersepsikan tidak memudahkan dalam berusaha dan mendukung iklim investasi. Situasi semakin pelik ketika data peraturan perundang-undangan kerap kali tidak sama antara pengelola data yang satu dengan pengelola data yang lain.² Persoalan lainnya yaitu belum ada lembaga yang merupakan pengelola tunggal data peraturan perundang-undangan yang resmi. Selain itu, meningkatnya peran pengadilan dalam menentukan validitas setiap regulasi maupun kebijakan Negara, menunjukkan bahwa regulasi di Indonesia mengalami persoalan akut. Ketika persoalan-persoalan tersebut telah diidentifikasi, maka hal yang menarik untuk diperhatikan adalah apa dan bagaimana respon pengambil kebijakan dalam merespon beragam persoalan yang telah diuraikan secara konseptual teknis akademis terkait arah reformasi regulasi.

Kebijakan reformasi regulasi melalui implementasi *Omnibus Law* di Indonesia, tentu bukan sebuah hal yang gegabah dilakukan pemerintah. Banyak pertimbangan yang dilakukan oleh pemerintah mengapa memilih metode *Omnibus Law* dalam melakukan reformasi regulasi yang mendesak untuk dilakukan.³ *Omnibus Law* merupakan metode untuk membuat sebuah regulasi atau undang-undang yang terdiri atas banyak subyek atau materi pokok untuk tujuan tertentu guna menyimpangi suatu norma peraturan. *Omnibus* berbeda dengan rancangan peraturan kebanyakan dalam hal jumlah materi muatan yang dicakup, banyaknya pasal yang diatur (ukuran), dan terakhir dari sisi kompleksitas. Kehadiran metode penyusunan peraturan menggunakan *Omnibus Law* bukan untuk mengganti metode penyusunan peraturan yang telah ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, melainkan sebagai metode penyempurna. Pada dasarnya, *Omnibus Law* merupakan peraturan perundang-undangan yang terdiri dari berbagai subjek atau materi pokok yang relevan dan dibentuk guna menyimpangi beberapa norma peraturan sekaligus.

Metode ini dinilai mampu mempersingkat proses legislasi dan pembangunan sistem hukum pada umumnya. Namun harus dipahami bahwa metode penyusunan *Omnibus Law* merupakan hal baru yang memungkinkan untuk diterapkan di Indonesia. Metode *Omnibus Law* kemudian digunakan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja yang memiliki beberapa klaster yang salah satu diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Pada

¹ Adhi Setyo Prabowo, Andhika Nugraha Triputra, Yoyok Junaidi Magister Hukum Universitas Airlangga, April 2020, *Politik Hukum Omnibus Law di Indonesia*, JURNAL PAMATOR Volume 13 Nomor 1, hlm. 1-6.

² Ahmad Redi dan Ibnu Sina Chandranegara, 2020, *Omnibus Law : Diskursus Pengadopsiannya Ke Dalam Sistem Perundang-undangan Nasional*, Rajawali Pers, Depok, hlm. 26.

³ Ima Mayasari, April 2020, *Kebijakan Reformasi Regulasi Melalui Implementasi Omnibus Law Di Indonesia*, JURNAL RECHTS VINDING Volume 9 Nomor 1, hlm. 2.

klaster ketenagakerjaan Pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan (tiga) Undang-Undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri.⁴

Permasalahan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dengan konsep *Omnibus Law* pada klaster ketenagakerjaan salah satunya terdapat dalam hal Pengupahan, penghapusan cuti melahirkan serta pemberian pesangon kepada pekerja yang di PHK. Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja tidak butuh waktu lebih dari satu tahun disahkan dalam sidang paripurna DPR RI. Tepatnya pada tanggal 5 Oktober 2020, kemudian secara sah diundangkan pada tanggal 2 November 2020 menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Berbagai kritik dari masyarakat, mulai dari pembahasan sampai kepadapengesahan dan pengundangan Undang-Undang Cipta Kerja yang dibentuk dengan menggunakan metode *Omnibus Law*, bermuara pada diajukannya *Judicial Review* terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ke Mahkamah Konstitusi. Kemudian tepat pada hari Kamis, 25 November 2021, Mahkamah Konstitusi menjatuhkan Putusan Nomor: 91/PUU-XVIII/2020. Untuk pertama kalinya dalam sejarah pengujian Undang-Undang, Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan pengujian formil terhadap suatu Undang-Undang.⁵

Majelis Hakim Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja cacat formil. Oleh sebab itu, Mahkamah Konstitusi menyatakan dalam point (3) amar putusan bahwa pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan”. Namun dalam point (4) amar putusan, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggat waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini.⁶

Amar putusan sebagaimana disebutkan di atas mengandung semacam kontradiksi. Di satu sisi, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, namun di sisi yang lain Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku. Perdebatan di atas bermuara pada pemahaman tentang inkonstitusional bersyarat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVIII/2020. Dalam hal ini, sifat inkonstitusionalitas pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 digantungkan pada adanya syarat⁶, berupa

⁴ https://jurnalgaya.pikiranrakyat.co_m/entertainment/pr-80804247/uu-cipta-kerja-jangan-sampai-picu-phk-baru. Diakses tanggal 6 November 2022.

⁵ Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Februari 2022, *Policy Paper: Putusan Mk Terkait UU Cipta Kerja*, hlm 1.

⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 91/PUU-XVIII/2020.

keharusan bagi pembentuk Undang-Undang untuk memperbaiki pembentukan Undang-Undang dalam jangka waktu dua tahun. Jika dalam (dua) tahun pembentukan Undang-Undang berhasil memperbaiki Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja akan menjadi konstitusional dengan sendirinya. Namun jika pembentukan Undang-Undang tidak memperbaikinya dalam jangka waktu 2 (dua) tahun, maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja akan menjadi inkonstitusional permanen.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur mengenai ketenagakerjaan di Indonesia salah satunya mengenai Pengupahan, Sejumlah perubahan dalam pengupahan meliputi penghapusan ketentuan mengenai upah minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota (UMK) dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota. Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP). Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan adalah kebijakan pemerintah untuk mengatur isu-isu strategis mengenai bentuk Upah, Upah bagi Pekerja/Buruh, Upah minimum dan Upah bagi Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pada tanggal 30 Desember 2022 Pemerintah resmi menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang atau disingkat PERPU merupakan produk peraturan perundang-undangan yang merupakan wewenang penuh Presiden sebagaimana diatur dalam Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) yang menyebutkan bahwa “Dalam hal ikhwal kegentingan yang memaksa, Presiden berhak menetapkan Peraturan Pemerintah sebagai Pengganti Undang-undang”. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya. Logika keilmuan yang dalam penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum normatif, yaitu ilmu hukum yang objeknya hukum itu sendiri.⁷

⁷ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang, hlm. 57.

PEMBAHASAN

Demi mendukung pelaksanaan kebijakan strategis penciptaan kerja beserta pengaturannya, telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah menggunakan metode *Omnibus Law*. Namun Undang-Undang tersebut telah dilakukan pengujian formil ke Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 telah menetapkan amar putusan, antara lain:⁸

1. Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 masih tetap berlaku sampaidengandilakukan perbaikan sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan; dan
3. Melakukan perbaikan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan.

Sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 tersebut, telah dilakukan:

1. Menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang telah mengatur dan memuat metode *Omnibus Law* dalam penyusunan undang-undang dan telah memperjelas partisipasi masyarakat yang bermakna dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tersebut, maka penggunaan metode *Omnibus Law* telah memenuhi cara dan metode yang pasti, baku, dan standar dalam penyusunan peraturan perundang-undangan.
2. Meningkatkan partisipasi yang bermakna (*meaningful participation*) yang mencakup 3 (tiga) komponen yaitu hak untuk didengarkan pendapatnya, hak untuk dipertimbangkan pendapatnya dan hak untuk mendapatkan penjelasan atau jawaban atas pendapat yang diberikan. Untuk itu Pemerintah Pusat telah membentuk Satuan Tugas Percepatan Sosialisasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja (Satgas UU Cipta Kerja) yang memiliki fungsi untuk melaksanakan proses sosialisasi dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Satgas UU Cipta Kerja bersama Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, dan pemangku kepentingan telah melaksanakan proses sosialisasi di berbagai wilayah yang diharapkan dapat meningkatkan pemahaman serta kesadaran masyarakat terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
3. Selanjutnya, juga telah dilakukan perbaikan kesalahan teknis penulisan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 antara lain adalah huruf yang tidak lengkap, rujukan pasal atau ayat yang tidak tepat, salah ketik dan/atau judul atau

⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVIII/2020.

nomor urut bab, bagian, paragraf, pasal, ayat atau butir yang tidak sesuai yang bersifat tidak substansial.⁹

Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP). Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan ditetapkan Presiden Joko Widodo di Jakarta pada tanggal 2 Februari 2021. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan adalah kebijakan pemerintah untuk mengatur isu-isu strategis mengenai bentuk Upah, Upah bagi Pekerja/Buruh, Upah minimum dan Upah bagi Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁰

Pada tanggal 30 Desember 2022 Pemerintah resmi menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang atau disingkat PERPU merupakan produk peraturan perundang-undangan yang merupakan wewenang penuh Presiden sebagaimana diatur dalam Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) yang menyebutkan bahwa: Dalam hal ikhwal kegentingan yang memaksa, Presiden berhak menetapkan Peraturan Pemerintah sebagai Pengganti Undang-undang.¹¹ Dengan dasar hukum di atas jelas dan tegas bahwa Presiden mempunyai kewenangan dalam menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) dengan syarat terdapat kondisi atau hal ikhwal kegentingan yang memaksa. PERPU Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Syarat adanya kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara cepat berdasarkan Undang-Undang.

Kondisi mendesak ditimbulkan atas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Inkonstitusional bersyarat dan memerintahkan pembentuk Undang-Undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama dua tahun sejak putusan diucapkan dan jika tidak diindahkan dinyatakan inkonstitusional secara permanen serta memerintahkan Pemerintah untuk menanggukuhkan segala tindakan atau kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja telah memenuhi syarat adanya kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara cepat. Hal tersebut terlihat pada 7 (tujuh) alasan terbitnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Cipta Kerja

⁹ Bagian Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

¹⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan

¹¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 2.

sebagaimana pertimbangan menimbang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 yaitu:

1. Bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja;
2. Bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional;
3. Bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
4. Bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan;
5. Bahwa upaya perubahan pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan dan kepastian hukum untuk dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif dengan menggunakan metode *Omnibus Law*;
6. Bahwa untuk melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 perlu dilakukan perbaikan melalui penggantian terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
7. Bahwa dinamika global yang disebabkan terjadinya kenaikan harga energi dan harga pangan, perubahan iklim dan terganggunya rantai pasokan telah menyebabkan terjadinya penurunan pertumbuhan ekonomi dunia dan terjadinya kenaikan inflasi yang akan berdampak secara signifikan kepada perekonomian nasional yang harus direspons dengan standar bauran kebijakan untuk peningkatan daya saing dan daya tarik nasional bagi investasi melalui

transformasi ekonomi yang dimuat dalam Undang-Undang tentang Cipta Kerja;¹²

2. Syarat Undang-Undang Cipta Kerja tidak memadai;

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 berdampak Undang-Undang Cipta Kerja sebagai Undang-Undang yang ada saat ini tidak memadai dan perlu segera dilakukan perubahan. Salah satu upaya terkait dengan metode *Omnibus Law* dalam pembentukan peraturan telah diakomodir dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Begitu juga Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja telah melakukan sinkronisasi dan perubahan substansi yang dianggap keliru sesuai amanat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVIII/2020.

3. Syarat kekosongan hukum

Kekosongan hukum tidak dapat diatasi dengan cara membuat Undang-Undang secara prosedur biasa karena akan memerlukan waktu yang cukup lama sedangkan keadaan yang mendesak tersebut perlu kepastian untuk diselesaikan. Sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 telah menyatakan Undang-Undang Cipta Kerja cacat formil dan menyatakan dilarangnya melakukan tindakan-tindakan yang strategis, maka sebetulnya terjadi kekosongan hukum bagi Pemerintah untuk melakukan tindakan-tindakan untuk mewujudkan hak-hak konstitusional warga Negara, karenanya Undang-Undang Cipta Kerja perlu dilakukan perubahan, namun karena perubahan Undang-Undang secara prosedural memerlukan tahapan dan waktu yang cukup lama, maka mempertimbangkan kepentingan yang substansial bangsa dan hak-hak konstitusional warga Negara, maka syarat ini menjadi terpenuhi. Merujuk pada Pasal 22 ayat dan (3) Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945, maka Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) ini harus mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat dalam persidangan yang berikut, namun jika tidak mendapat persetujuan, maka Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) itu harus dicabut. Di sinilah kontrol bagi Dewan Perwakilan Rakyat dilakukan terhadap terbitnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) ini sebagai bentuk pelaksanaan kedaulatan rakyat sebagai kekuasaan tertinggi.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: Dalam pasal ayat(3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi 11 aspek, yakni upah minimum; upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja karena berhalangan; upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, kemudian upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; bentuk dan cara pembayaran upah; denda dan potongan upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; struktur dan skala pengupahan yang proporsional; upah untuk pembayaran pesangon; dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

¹² Bagian Menimbang Atas Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Sementara itu, dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja aspek pengupahan tersebut hanya tersisa 7 aspek yakni upah minimum; struktur dan skala upah; upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; bentuk dan cara pembayaran upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Lebih lanjut, dalam Perppu Cipta Kerja, di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 6 pasal, yakni Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, dan 88F. Berdasarkan aturan tersebut, formula penetapan upah minimum bahkan bisa diubah dalam keadaan tertentu. Pasal 88F PERPU Cipta Kerja menerangkan bahwa: Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat 2. Berdasarkan ketentuan pasal 88D PERPU Cipta Kerja tersebut, upah minimum dihitung dengan menggunakan formula penghitungan upah minimum yang mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu. Sementara itu, di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan unsur indeks tertentu dalam formula penentuan upah minimum. Bunyi pasal 88 ayat Undang-Undang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa: Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Di lain sisi, Pasal 88C PERPU Cipta Kerja menyebut Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Penetapan UMK dilakukan dalam hal hasil penghitungan UMK lebih tinggi dari UMP. Pasal 88C ayat 4 PERPU Cipta Kerja menerangkan bahwa: Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat 4 tersebut menggunakan data yang bersumber dari lembaga berwenang di bidang statistik. Upah minimum berlaku bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. PERPU Cipta Kerja pada Pasal 184 menerangkan bahwa Pada saat Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini mulai berlaku:

- a. Semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini.
- b. Semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini.¹³

Pada Pasal 185 menerangkan bahwa dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan

¹³ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Pasal 184.

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Pasal 184. dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.¹⁴

Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut itu meliputi juga asas tujuan yang jelas, asas perlunya pengaturan, asas organ/lembaga dan materi muatan yang tepat, asas dapatnya dikenali, asas perlakuan yang sama dalam hukum, asas kepastian hukum, asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individual. A Hamid S Attamimi cenderung membagi asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut tersebut ke dalam asas formal dengan perincian asas tujuan yang jelas, asas perlunya pengaturan, asas organ/lembaga yang tepat, asas materi muatan yang tepat, asas dapatnya dilaksanakan, dan asas dapatnya dikenali, dan asas material dengan perincian asas sesuai dengan cita hukum Indonesia, asas sesuai dengan hukum dasar Negara, asas sesuai dengan prinsip-prinsip Negara berdasar atas hukum, dan asas sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan berdasar sistem konstitusi.¹⁵

Undang-undang adalah ketaatan asas hukum yang diatur secara hierarki. Hal tersebut dapat dipahami dari teori jenjang hukum oleh Hans Nawiasky. Norma hukum dari suatu Negara manapun selalu berlapis-lapis dan berjenjang-jenjang. Norma yang di bawah berlaku bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi, norma yang lebih tinggi berlaku bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi sampai pada suatu norma yang tertinggi yang disebut norma dasar.¹⁶ Susunan hierarki peraturan perundang-undangan menjadi salah satu asas yang penting dalam proses dan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan. Adapun hierarki atau tata urutan peraturan perundang-undangan di Indonesia merujuk pada Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangn sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangn yang terdiri atas:¹⁷

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- d. Peraturan Pemerintah;
- e. Peraturan Presiden;
- f. Peraturan Daerah Provinsi; dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Secara teori perundang-undangan di Indonesia, kedudukan undang-undang dari konsep *Omnibus Law* jika melihat sistem perundang-undangan di Indonesia, undang-undang hasil konsep *Omnibus Law* bisa mengarah sebagai undang-undang payung karena

¹⁴ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Pasal 185.

¹⁵ Agnes Fitryantica, Oktober-November 2019, *Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangn Indonesia melalui Konsep Omnibus Law*, Jurnal Gema Keadilan Volume 6, Edisi III, hlm. 306.

¹⁶ Maria Farida Indrati S, 2007, *Ilmu Perundang-Undangn*, Kanisius, Yogyakarta, hlm. 44.

¹⁷ Republik Indonesia, 2011, *Undang-Undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangn, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011*, Pasal 7 ayat 1.

mengatur secara menyeluruh dan kemudian mempunyai kekuatan terhadap aturan yang lain. Metode *Omnibus Law* digunakan dalam pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah disahkan. Namun Undang-Undang tersebut telah dilakukan pengujian formil ke Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 yang pada pokoknya menyatakan pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat dan mewajibkan kepada pembentuk Undang-Undang untuk memperbaikinya dalam waktu 2 (dua) tahun. Sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 tersebut, telah Menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang telah mengatur dan memuat metode *Omnibus Law* dalam penyusunan undang-undang dan telah memperjelas partisipasi masyarakat yang bermakna dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tersebut, maka penggunaan metode *Omnibus Law* telah memenuhi cara dan metode yang pasti, baku, dan standar dalam penyusunan peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Pasal 64 berbunyi:

- (1) Penyusunan Rancangan Peraturan Perundang-undangan dilakukan sesuai dengan teknik penyusunan Peraturan Perundang-undangan.
 - (1a) Penyusunan Rancangan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menggunakan metode *omnibus*.
 - (1b) Metode omnibus sebagaimana dimaksud pada ayat (1a) merupakan metode penyusunan Peraturan Perundang-undangan dengan:
 - a. memuat materi muatan baru;
 - a. mengubah materi muatan yang memiliki keterkaitan dan/atau kebutuhan hukum yang diatur dalam berbagai Peraturan Perundang-undangan yang jenis dan hierarkinya sama; dan/atau
 - b. mencabut Peraturan Perundang-undangan yang jenis dan hierarkinya sama, dengan menggabungkannya ke dalam satu Peraturan Perundang-undangan untuk mencapai tujuan tertentu.
- (2) Ketentuan mengenai teknik penyusunan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Undang-Undang ini.
- (3) Ketentuan mengenai perubahan terhadap teknik penyusunan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Presiden.¹⁸

Perubahan peraturan perundang-undangan merupakan suatu keniscayaan dalam dinamika ketatanegaraan, selalu ada mekanisme dan cara untuk mengubah aturan. Jika ada yang dianggap cukup sulit untuk diubah, itu adalah konstitusi dan undang-undang, hal ini disebabkan syarat dan mekanisme yang harus dilalui. Berbicara tentang konstitusi, maka perlu dipahami bahwa suatu Negara dikatakan sebagai Negara konstitusional bukan

¹⁸ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Pasal 64.

semata-mata karena Negara yang dimaksud telah memiliki konstitusi namun karena Negara tersebut membatasi kekuasaan pemerintahannya secara berimbang dengan hak sipil dan hak warga Negara lainnya.¹⁹ Hal tersebut diterjemahkan dalam undang-undang.

Faktor-Faktor Penolakan Terhadap *Omnibus Law*, jika hukum dilihat dari sudut pandang produsen pembentukan undang-undang, yaitu pemerintah, parlemen, dan para pelaku politik di tingkat elit penentu kebijakan Negara dan pemerintah, praktik mengenai *Omnibus Law* ini sangat positif dan menguntungkan. Namun, dalam perspektif konsumen atau pemangku kepentingan yang luas, terutama para subjek hukum yang diatur dan yang menjadi sasaran pengaturan undang-undang itu dalam lalu lintas hukum tentu *Omnibus Legislative Technique* ini belum tentu dinilai lebih menguntungkan. Bahkan, dalam pengertian tertentu dan dalam kasus-kasus tertentu, *Omnibus Law* dapat menjadi sumber masalah yang serius bagi kepentingan rakyat sebagai pemegang kedaulatan dalam kehidupan berNegara. Namun, terlepas dari kedua perspektif yang dapat saling berbeda dan bahkan bertentangan ini, secara rasional dan objektif, dapat dikemukakan beberapa keuntungan dan kelebihan dari praktik *Omnibus Law* itu jika diterapkan.²⁰

Pertama, dari segi waktu pasti lebih efisien karena dapat menyelesaikan banyak kebutuhan akan kebijakan-kebijakan baru melalui regulasi dalam satu proses tunggal pembentukan undang-undang.

Kedua, peraturan perundang-undangan dapat ditata menjadi lebih harmonis karena pada tiap kesempatan mengadakan perubahan dengan satu undang-undang, maka substansi yang terdapat dalam banyak undang-undang lain dapat sekaligus diintegrasikan ke dalam undang-undang baru.

Ketiga, bagi dunia usaha, dunia kerja, dan masyarakat pada umumnya, tetap ada keuntungan yang dapat dinikmati dengan terpadu dan harmonisnya sistem peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena jaminan kepastian hukum dan kebermanfaatan hukum dianggap lebih terjamin, meskipun kadang-kadang kurang menjamin keadilan.

Keempat, dengan metode *Omnibus* ini, kebijakan Negara dan pemerintahan yang berlaku mengikat karena dituangkan resmi dalam bentuk peraturan perundang-undangan dapat lebih mudah dimengerti, sehingga lebih mudah pula diimplementasikan atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam praktik di lapangan.

Jika *Omnibus Law* yang dirancang memuat (a) ketentuan yang berhubungan dengan pengaturan mengenai hak-hak dan kebebasan warga Negara disertai dengan pengenaan beban-beban kewajiban yang memberatkan mereka; (b) dalam jumlah pasal yang banyak sekali, menyangkut pasal-pasal yang berasal dari beberapa undang-undang yang sekaligus ikut diubah oleh Rancangan Undang-Undang *Omnibus* yang menjadi sangat tebal muatan materinya; dan (c) harus diselesaikan dalam waktu yang sangat singkat atau malah ditargetkan dalam 100 hari, maka dapat dikatakan bahwa hal itu sangat tidak mungkin dipaksakan untuk menjadi undang-undang. Jika hal itu dipaksakan dengan memanfaatkan prosedur formal yang ada, misalnya, karena pemerintahan baru terbentuk dengan dukungan

¹⁹ Taufiqurrohmah Syahuri, 2011, *Tafsir Konstitusi Berbagai Aspek Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 26.

²⁰ Jimly Asshiddiqie, 2020, *Omnibus Law Dan Penerapannya Di Indonesia*, Konstitusi Press (Konpress), Jakarta, hlm. 20.

mayoritas koalisi partai politik di parlemen yang masih dalam suasana euphoria kesuksesan, sehingga dengan mudah dapat mengabaikan suara kritis dari masyarakat, maka undang-undang *Omnibus* seperti itu pasti akan menyebabkan kemunduran kualitas demokrasi. Hal yang dipenuhi cukup prosedur formalistik, sedangkan kualitas partisipasi masyarakat, keterlibatan aktif warga dalam memperdebatkan substansi kebijakan sama sekali tidak mendapatkan saluran yang memadai, maka substansi kedaulatan yang tetap berada di tangan rakyat setelah pemilihan umum sebagaimana ditentukan oleh Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 menjadi terabaikan.

Menelisik *Omnibus Law* ini tidak hanya dapat ditinjau dari Aspek Legitimasi Peraturan Perundang-Undangan kita juga dapat melakukan pendekatan terhadap konsep *Omnibus Law* ini melalui teori hukum yaitu:

1. *Teori Montesquieu* tentang hukum adalah jenis-jenis hukum. Menurutnya, semua makhluk termasuk manusia mempunyai hukumnya sendiri-sendiri. Pertama, hukum alam yang tidak dapat diubah dan dipertentangkan. Kedua, hukum agama yang berasal dari Tuhan. Ketiga, hukum moral dari ahli filsafat dimana hukum ini dapat dibuat dan diubah. Keempat, hukum politik dan hukum sipil. Hukum politik berkaitan dengan struktur konstitusional, hubungan dari yang memerintah dengan yang diperintah, dan gabungan dari kekuatan, keunggulan dan kekuasaan. Sedangkan hukum sipil merupakan hubungan keinginan individu-individu. Meski kedua hukum tersebut merupakan aspek-aspek dari masyarakat yang sama, tapi tiap tipe merupakan produk *political state* yang bernuansa publik dan politik konstitusional. Sedangkan hukum sipil adalah produk *civil state* yang bernuansa non-politik.
2. *Teori Hans Kelsen atau Teori Stufenbau* adalah teori yang menyatakan bahwa sistem hukum merupakan anak tangga dengan kaidah berjenjang dimana norma hukum yang paling rendah harus berpegangan pada norma hukum yang lebih tinggi dan kaidah hukum yang lebih tinggi harus berpegangan pada norma yang paling mendasar (*grundnorm*).²¹

Omnibus Law memang dapat menjadi solusi terhadap tumpang tindih regulasi di Indonesia namun penyusunan *Omnibus Law* biayanya sangat mahal dan tidak sederhana karena substansinya multisektor dan persiapannya perlu power yang besar termasuk menghadapi gejolak kritikan masyarakat. Dalam Asas Perundang-Undangan kita mengakui beberapa asas hukum salah satunya Asas *Lex Posterior Derogat Legi Priori* “Peraturan yang Baru mengesampingkan keberlakuan peraturan yang lama” tentu ketika *Omnibus Law* pun telah di tetapkan dengan menghadapi gejolak kritikan masyarakat yang melatar belakangi dibentuknya undang-undang yang baru maka secara otomatis kesaktian *Omnibus Law* yang di tetapkan sebelumnya akan terkalahkan lagi dengan berlakunya undang-undang yang baru tersebut. Maka yang seharusnya menjadi perhatian adalah Pemerintah fokus pada materi muatan perundang-undangan yang akan di rumuskan dan fokusnya bukan pada *Omnibus Law* sebagai solusi akhir atas konflik norma tersebut.

²¹ Suwandi Arham1 & Ahmad saleh, *Op.Cit*, hlm. 77.

KESIMPULAN

Implementasi *Omnibus Law* dalam sistem pengupahan ketenagakerjaan Indonesia yang metodenya digunakan dalam penyusunan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mana telah dilakukan pengujian formil ke Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 menetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Inkonstitusional bersyarat, pemberlakuan peraturan tersebut menjadi ambigu. Maka dari itu Implementasi *Omnibus Law* belum sepenuhnya dapat di implementasikan karena adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 dan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Kedudukan *Omnibus Law* dalam sistem hukum Indonesia telah diatur di dalam Pasal 64 ayat (1a) dan (1b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang kedudukannya tetap berlaku dan Faktor-faktor penolakan terhadap *Omnibus Law* karena adanya konflik *regulasi* yang berwujud tumpang tindih, disharmonis, dan/atau bertentangan satu sama lain suatu undang-undang atau peraturan. Akibatnya, dapat berdampak buruk pada tata kelola pemerintahan (pelayanan publik) dan merugikan warga Negara/badan usaha. Hendaknya Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dengan tegas mengeluarkan peraturan yang tidak bertentangan dengan hukum dimasyarakat yang berwujud tumpang tindih, disharmonis, dan/atau bertentangan satu sama lain suatu undang-undang atau peraturan. Dan untuk Perusahaan hendaknya dapat menjamin kesejahteraan Karyawan. Agar tidak terjadinya konflik *regulasi*, terhadap Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dalam proses pembentukan *Omnibus Law* ini haruslah melibatkan public secara transparansi dan disosialisasikan terlebih dahulu kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi Setyo Prabowo, Andhika Nugraha Triputra, Yoyok Junaidi Magister Hukum Universitas Airlangga, April 2020, *Politik Hukum Omnibus Law di Indonesia*, JURNAL PAMATOR Volume 13 Nomor 1.
- Agnes Fitryantica, Oktober-November 2019, *Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia melalui Konsep Omnibus Law*, Jurnal Gema Keadilan Volume 6, Edisi III.
- Ahmad Redi dan Ibnu Sina Chandranegara, 2020, *Omnibus Law : Diskursus Pengadopsiannya Ke Dalam Sistem Perundang-undangan Nasional*, Rajawali Pers, Depok.
- Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Februari 2022, *Policy Paper: Putusan Mk Terkait UU Cipta Kerja*, hlm 1.
- <https://jurnal.gaya.pikiranrakyat.com/entertainment/pr-80804247/uu-cipta-kerja-ima-mayasari>, April 2020, *Kebijakan Reformasi Regulasi Melalui Implementasi Omnibus Law Di Indonesia*, JURNAL RECHTS VINDING Volume 9 Nomor 1.
- [jangan-sampai-picu-phk-baru](#). Diakses tanggal 6 November 2022.
- Jimly Asshiddiqie, 2020, *Omnibus Law Dan Penerapannya Di Indonesia*, Konstitusi Press (Konpress), Jakarta.

Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang.
Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Mahendra Kusuma dan Rosida Diani, 2017, *Pengantar Penelitian Hukum*, Rafah Press,
Palembang.

Maria Farida Indrati S, 2007, *Ilmu Perundang-Undangan*, Kanisius, Yogyakarta.

Taufiqurrohman Syahuri, 2011, *Tafsir Konstitusi Berbagai Aspek Hukum*,

