

KEADILAN HUKUM TERHADAP PUTUSAN PENGADILAN TATA USAHA NEGARA TANJUNGPINANG

LEGAL JUSTICE REGARDING DECISION OF TANJUNGPINANG STATE ADMINISTRATIVE

Putri Dwi Yulisa

(Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

putri.dwi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadilan hukum terhadap keadilan yang digunakan Hakim serta inti permasalahan perkara Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Tanjungpinang dengan register perkara nomor: 3/G/2022/PTUN.TPI. Metode pendekatan yang digunakan adalah metode penelitian sosio-legal serta hukum dapat dipelajari dan diletiti sebagai studi hukum tentang fakta hukum (*law in books*), sedangkan sistem norma yang dimaksud adalah mengenal asas, norma, kaidah dari perundang-undangan serta doktrin. Hasil penelitian terdapat problematika konstitusional pada putusan Mahkamah Konstitusi terhadap pengujian formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan Putusan perkara Nomor 91/PUU-XVIII/2020, yaitu status keberlakuan UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya setelah adanya putusan MK terhadap pengujian formil UU Cipta Kerja dan implikasi hukum yang timbul akibat putusan tersebut. UU Cipta Kerja tetap berada di dalam lembaran negara sampai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa: 1) UU Cipta Kerja dinyatakan dibekukan daya ikatnya sementara waktu sampai dengan tenggang waktu 2 (dua) tahun sebagaimana telah ditentukan. 2) keputusan yang menjadi objek sengketa yang ditetapkan oleh Tergugat berdasarkan pada pengaturan norma UU 11/2020 juncto PP 36/2021 batal demi hukum dan bagi Majelis Hakim yang menyatakan UU Cipta Kerja masih berlaku sehingga Majelis Hakim tidak memahami jenis putusan inkonstitusional secara bersyarat putusan Mahkamah Konstitusi.

Kata kunci: Keadilan Hukum; Putusan Mahkamah Konstitusi; UU Cipta Kerja

Abstract

*This study aims to determine legal justice for justice used by judges and the core issues in the case of the Tanjungpinang State Administrative Court Decision with case register number: 3/G/2022/PTUN.TPI. The approach method used is the socio-legal and legal research methods that can be studied and studied as a legal study of legal facts (*law in books*), while the system of norms in question is to recognize the principles, norms, rules of legislation and doctrine. The results of the study found constitutional problems in the Constitutional Court's decision regarding the formal review of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation with the Decision of case Number 91/PUU- XVIII/2020, namely the enforceability status of the Job Creation Law and its implementing regulations after the Constitutional Court's decision regarding formal review The Job Creation Law and the legal implications arising from the decision. The Job Creation Law remains in the state gazette until the specified deadline. The results of this study concluded that: 1) The Job Creation Law is declared to have its binding power temporarily suspended until the grace period of 2 (two) years as has been determined. 2) the decision which became the object of the dispute determined by the Defendant was based on the regulation of the norms of Law 11/2020 in conjunction with PP 36/2021 null and void and for the Panel of Judges who stated that the Job Creation Law was still valid so that the Panel of Judges did not understand the type of conditional unconstitutional decision of the Court's decision Constitution.*

Keywords: *Legal Justice; Constitutional Court Decision; Job Creation Law*

PENDAHULUAN

Memaknai keadilan tidak terlepas dari perlindungan dan kemanfaatan, karena nilai suatu keadilan adalah memuat hal-hal yang utama yang secara umum mengarahkan kepada setiap orang untuk dapat mewujudkan perlindungan atas hak yang telah dijamin oleh hukum sehingga dapat memberikan manfaat kepada setiap manusia. Keadilan yang bertujuan memberikan perlindungan dan kemanfaatan sejalan dengan tujuan hukum yang dikemukakan oleh Bentham (1748-1832), yaitu teori aliran utilitarianism yang menganggap bahwa tujuan hukum semata-mata untuk memberikan kemanfaatan atau kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi sebanyak-banyaknya warga masyarakat.

Atas dasar ini, baik buruknya suatu perbuatan diukur apakah perbuatan itu mendatangkan kebahagiaan atau tidak. Demikianpun dengan undang-undang, baik buruknya ditentukan pula oleh hukum tersebut. Jadi undang-undang yang banyak memberikan kebahagiaan pada bagian terbesar masyarakat akan dinilai sebagai undang-undang yang baik. Menurut Rawls (1921-2002) keadilan harus dipahami sebagai *fairness*, dalam arti bahwa tidak hanya mereka yang memiliki bakat dan kemampuan yang lebih baik saja yang berhak menikmati berbagai manfaat sosial lebih banyak, tetapi keuntungan tersebut juga harus membuka peluang bagi mereka yang kurang beruntung untuk meningkatkan prospek hidupnya.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut, pertanggungjawaban moralitas kelebihan dari mereka yang beruntung harus ditempatkan pada bingkai kepentingan kelompok mereka yang kurang beruntung. *The different principle* tidak menuntut manfaat yang sama (*equal benefits*) bagi semua orang, melainkan manfaat yang sifatnya timbal balik (*reciprocal benefits*), misalnya, seorang pekerja yang terampil tentunya akan lebih dihargai dibandingkan dengan pekerja yang tidak terampil. Di sini keadilan sebagai *fairness* sangat menekankan asas resiprositas, namun bukan berarti sekedar distribusi kekayaan dilakukan tanpa melihat perbedaan-perbedaan objektif diantara anggota masyarakat. Oleh karenanya agar terjamin suatu aturan main yang objektif maka keadilan yang dapat diterima sebagai *fairness* adalah *pure procedural justice*, artinya keadilan sebagai *fairness* harus berproses sekaligus terefleksi melalui suatu prosedur yang adil untuk menjamin hasil yang adil pula.

Keadilan berkaitan pula dengan kekuasaan kehakiman karena suatu bangsa yang mengakui hukum sebagai suatu dasar, maka kekuasaan kehakiman merupakan suatu lembaga yang

memberikan patokan dalam menguatkan isi dan aturan hukum positif serta pengaktualisasian bagi hakim ketika dia membuat putusan dalam sidang pengadilan, oleh karena itu seluruh norma hukum yang dibuat dan diundangkan oleh suatu negara yang memberikan usaha perlindungan keamanan dan keselamatan masyarakat guna memberikan kesejahteraan kepada rakyat, maka hal ini sangat berkaitan erat dengan kekuasaan kehakiman dimana Hakim mempunyai kekuasaan dan wewenang dalam memberikan isi kekuatan kepada norma hukum dalam suatu perundang-undangan dan norma hukum yang terdapat dalam peraturan hukum.

Maka sebuah putusan yang dibuat oleh Hakim selain mengacu kepada hukum dan perundang-undangan yang berlaku, tentunya dalam putusan tersebut haruslah mencerminkan penggunaan hati nurani agar dalam putusan yang dibuatnya dapat memberikan keadilan serta memberikan kemanfaatan setelah putusan tersebut dibuat dan diberlakukan, meskipun sebuah putusan adalah untuk menyelesaikan perkara dalam upaya penegakan hukum dan keadilan, namun hal ini akan dapat menyebabkan tidak munculnya nilai keadilan dan nilai kemanfaatan, jika dalam putusan tersebut tidak menggunakan hati nurani. Berdasarkan teori aliran utilitarianism yaitu tujuan keadilan hukum yang dikemukakan oleh Jeremy Bentham dan teori keadilan yang dikemukakan John Rawls sebagaimana telah dijelaskan di atas. Maka teori-teori tersebut digunakan dalam menganalisis penelitian ini yang menggunakan pendekatan yuridis sosiologis dengan metode kualitatif yang didukung oleh data primer dan sekunder.

METODOLOGI

Metode pendekatan yang digunakan adalah metode penelitian *socio-legal* serta hukum dapat dipelajari dan diteliti sebagai studi hukum tentang fakta hukum (*law in books*), sedangkan sistem norma yang dimaksud adalah mengenal asas, norma, kaidah dari perundang-undangan serta doktrin.

PEMBAHASAN

PARA PIHAK YANG BERSENGKETA

1. Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Provinsi Kepulauan Riau (DPW FSPMI KEPRI) sebagai PENGGUGAT.
2. Gubernur Kepulauan Riau sebagai TERGUGAT.
 - 2.1 Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota Batam sebagai TERGUGAT II INTERVENSI I.
 - 2.2 Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota Tanjungpinang sebagai TERGUGAT

II INTERVENSI II.

2.3 Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kabupaten Karimun sebagai TERGUGAT

II INTERVENSI III.

2.4 Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Kabupaten Karimun sebagai TERGUGAT II
INTERVENSI IV.

2.5 Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kabupaten Bintan sebagai TERGUGAT II
INTERVENSI V.

OBJEK SENGKETA

- a. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1373 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kota Batam Tahun 2022 tertanggal 1 Desember 2021 sebagai objek sengketa 1.
- b. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1365 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kota Tanjungpinang Tahun 2022 tertanggal 30 November 2021 sebagai objek sengketa 2.
- c. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1366 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kabupaten Bintan Tahun 2022 tertanggal 30 November 2021 sebagai objek sengketa 3.
- d. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1367 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kabupaten Karimun Tahun 2022 tertanggal 30 November 2021 sebagai objek sengketa 4.

TENTANG DUDUK SENGKETA

Penggugat

Menurut Penggugat seharusnya kenaikan upah minimum Kota/Kabupaten Tahun 2022 untuk Kota/Kabupaten di daerah Kepulauan Riau khususnya Kota Batam, Kota Tanjung Pinang, Kabupaten Bintan dan Kabupaten Karimun mengacu kepada formulasi rumusan kenaikan upah yang berkeadilan yaitu berdasarkan kebutuhan hidup layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) *juncto* Pasal 43 ayat (1), Pasal 44 ayat (2), Pasal 46 ayat (1) dan Pasal 47 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP 78/2015) *juncto* Pasal 3 Ayat (1), (2), (3), (4), (5) dan (6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 15 tahun 2018 tentang Upah Minimum.

Namun Tergugat mengeluarkan keputusan yang menjadi objek sengketa mengenai penetapan nilai Upah Minimum Kota/Kabupaten Tahun 2022 untuk Kota/Kabupaten di daerah Kepulauan Riau khususnya Kota Batam, Kota Tanjung Pinang, Kabupaten Bintan dan Kabupaten

Karimun, yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021) yang merupakan aturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2020), akan tetapi sebelum keputusan yang menjadi objek sengketa dikeluarkan, UU 11/2020 telah dilakukan pengujian formil dan telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia serta menimbulkan implikasi hukum terhadap keputusan yang menjadi objek sengketa, di mana penetapan nilai Upah Minimum Kota/Kabupaten Tahun 2022 untuk Kota/ Kabupaten di daerah Kepulauan Riau khususnya Kota Batam, Kota Tanjungpinang, Kabupaten Bintan dan Kabupaten Karimun, seharusnya bukan ditetapkan berdasarkan pada pengaturan norma UU 11/2020 *juncto* PP 36/2021 yang merupakan aturan pelaksana dari UU 11/2020 yang secara formal telah dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat. Seharusnya ditetapkan berdasarkan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) yang berbunyi: “*Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak*” *juncto* Pasal 43 ayat (1), Pasal 44 ayat (2), Pasal 46 ayat (1) dan Pasal 47 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP 78/2015) *juncto* Pasal 3 Ayat (1), (2), (3), (4), (5) dan (6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum yang merupakan aturan pelaksana dari UU 13/2003.

Pada 25 November 2021 Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan pengujian formil UU Cipta Kerja dengan Putusan perkara Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Amar Putusan pada Putusan perkara Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Mahkamah Konstitusi menyatakan sebagai berikut:

1. Menyatakan permohonan Pemohon I dan Pemohon II tidak dapat diterima;
2. Mengabulkan permohonan Pemohon III, Pemohon IV, Pemohon V, dan Pemohon VI untuk sebagian;
3. Menyatakan 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 ini diucapkan”;
4. Menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini;

5. Memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi inkonstitusional secara permanen;
6. Menyatakan apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali;
7. Menyatakan untuk menanggihkan segala tindakan/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;
8. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
9. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.

Berdasarkan Amar Putusan perkara Nomor 91/PUU-XVIII/2020 di atas, menurut Penggugat merujuk kepada amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 khususnya amar putusan ke-7, maka wajib hukumnya bagi seluruh Penyelenggara Negara termasuk Tergugat untuk menanggihkan keberlakuan UU 11/2020 untuk hal-hal yang bersifat strategis dan berdampak luas. Artinya untuk hal-hal yang bersifat strategis dan berdampak luas, Penyelenggara Negara termasuk Tergugat dilarang untuk mengambil tindakan/kebijakan apa pun selama tenggang waktu 2 (dua) tahun. Selanjutnya menurut Penggugat walaupun dalam amar putusan ke-4 dinyatakan UU 11/2020 masih berlaku, tetapi keberlakuannya bersifat limitatif dengan menyatakan: (i) pelaksanaan UU 11/2020 yang berkaitan hal-hal yang bersifat strategis dan berdampak luas agar ditanggihkan terlebih dahulu; (ii) penyelenggara negara tidak dibenarkannya untuk membentuk peraturan pelaksanaan UU 11/2020 yang baru; dan (iii) penyelenggara negara tidak pula dibenarkan untuk mengambil kebijakan strategis yang dapat berdampak luas dengan mendasarkan pada norma UU 11/2020.

Tergugat

Menurut Tergugat yang menjadi inti permasalahan di dalam perkara ini adalah

diterbitkannya Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1373 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kota Batam Tahun 2022 tertanggal 1 Desember 2021, Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1365 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kota Tanjung Pinang Tahun 2022 tertanggal 30 November 2021, Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1366 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kabupaten Bintan Tahun 2022 tertanggal 30 November 2021, Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1367 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kabupaten Karimun Tahun 2022 tertanggal 30 November 2021 pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 November 2021 atas pengujian formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terhadap UUD 1945.

Selanjutnya menurut Tergugat terhadap dalil Penggugat berkenaan dengan dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat dalam menerbitkan keputusan yang menjadi objek sengketa tidak memperhatikan dan mempertimbangkan amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 khususnya amar putusan ke-7, yang isinya: “Menyatakan untuk menanggukkan segala tindakan/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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).”

Selain itu, dalil Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat dalam menerbitkan keputusan yang menjadi objek sengketa seharusnya bukan ditetapkan berdasarkan pada norma UU 11/2020 *juncto* PP 36/2021 yang merupakan aturan pelaksana dari UU 11/2020 yang secara formal telah dinyatakan *inkonstitusional* secara bersyarat oleh MahkamahKonstitusi. Melainkan seharusnya ditetapkan berdasarkan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) yang berbunyi: “Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak” *juncto* Pasal 43 ayat (1), Pasal 44 ayat (2), Pasal 46 ayat (1) dan Pasal 47 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP 78/2015) *juncto* Pasal 3 Ayat (1), (2), (3), (4), (5) dan (6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum yang merupakan aturan pelaksana dari UU 13/2003.

Menurut Tergugat dalam hal Penggugat menyimpulkan kedua dalil tersebut di atas telah keliru,

karena tidak memahami amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU- XVIII/2020 secara keseluruhan. Berdasarkan Amar Putusan khususnya amar putusan ke-4 sebagaimana dimuat dalam frasa “... UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini.” Frasa tersebut secara tegas menyebutkan bahwa UU Cipta Kerja pada dasarnya masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu yaitu 2 (dua) tahun. Adapun penghitungan 2 (dua) tahun tersebut sejak putusan dibacakan yaitu tanggal 25 November 2021 sampai dengan tanggal 25 November 2023. Sementara keputusan yang menjadi objek sengketa diterbitkan tanggal 30 November 2021 atau masih dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun UU Cipta Kerja secara bersyarat masih berlaku.

Sementara itu terkait dengan amar putusan ke-7 dengan frasa “menyatakan untuk menanggukkan segala tindakan/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...”. Bahwa pada frasa “menanggukkan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas” tidak dapat dipisahkan dengan frasa “serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru.”

Bahwa jika diperhatikan dengan seksama ketentuan pasal tersebut mengandung tidak saja substansi berkaitan dengan *regeling* yaitu terkait dengan Peraturan Pelaksana UU Cipta Kerja, akan tetapi juga berkenaan dengan *beschikking* yang diperluas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintah yang dalam konteks amar tersebut merupakan satu kesatuan. Sementara itu, jika dihubungkan dengan amar putusan ke-4 yang menyatakan bahwa UU Cipta Kerja masih berlaku dalam jangka waktu 2 (dua) tahun maka secara otomatis sebagaimana argumentasi sebelumnya di atas, maka ketentuan yang diatur di dalam PP Pengupahan maupun keputusan yang menjadi objek sengketa yang merupakan *beschikking* yang normanya bersumber dari PP Pengupahan maupun UU Cipta Kerja. Sehingga dapat dipahami bahwa sepanjang peraturan pelaksana tidak diterbitkan setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dibacakan, maka dapat disimpulkan bahwa PP Pengupahan masih tetap berlaku karena secara *mutatis mutandis* bagian dari peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja yang tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan.

PERTIMBANGAN HUKUM MAJELIS HAKIM

Hakim dalam pertimbangan hukumnya menyatakan berdasarkan jawab-jawab serta pemeriksaan selama persidangan, Penggugat mendalilkan pada pokoknya bahwa keputusan yang menjadi objek sengketa 1, obyek sengketa 2, obyek sengketa 3 dan obyek sengketa 4 seharusnya bukan ditetapkan berdasarkan pada norma UU 11/2020 *juncto* PP 36/2021 yang merupakan aturan pelaksana dari UU Cipta Kerja yang secara formal telah dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat, melainkan seharusnya ditetapkan berdasarkan UU 13/2003 *juncto* PP 78/2015 *juncto* Permenaker 15/2018.

Sedangkan Tergugat, Tergugat II Intervensi I, Tergugat II Intervensi II, Tergugat II Intervensi III, Tergugat II Intervensi IV, dan Tergugat II Intervensi V mendalilkan pada pokoknya bahwa dalam proses penerbitan keputusan yang menjadi obyek sengketa 1, obyek sengketa 2, obyek sengketa 3 dan obyek sengketa 4 Tergugat berpedoman pada UU 11/2020 *juncto* PP 36/2021.

Menimbang, bahwa perbedaan pendapat antara Para Pihak berkaitan dengan peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai dasar dalam penerbitan keputusan yang menjadi objek sengketa 1, obyek sengketa 2, obyek sengketa 3, dan obyek sengketa 4 tersebut disebabkan karena keempat obyek sengketa tersebut terbit setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 November 2021 terkait pengujian terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja. Selanjutnya Majelis Hakim berpendapat terhadap perbedaan pendapat antara Para Pihak tersebut. Menimbang, bahwa sebelum diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja upah minimum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan peraturan pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, kemudian pada tanggal 2 November 2020 telah disahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan sebagai peraturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja tersebut, pada tanggal 2 Februari 2021 telah diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang mencabut dan menyatakan tidak berlaku Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Menimbang, bahwa sebagaimana tercantum dalam kepala putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 November 2021 bahwa putusan tersebut merupakan pengujian formil Undang-Undang Cipta Kerja, yang berdasarkan Pasal 2 ayat (3) Peraturan Mahkamah

Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara dalam Perkara Pengujian Undang- Undang, pengujian formil adalah pengujian terhadap proses pembentukan undang-undang atau Perppu yang tidak memenuhi ketentuan pembentukan undang-undang atau Perppu sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945, sejalan dengan pengertian tersebut Ahli M. Imam Nasef, S.H., M.H. sebagai ahli dari Penggugat menjelaskan bahwa dalam pengujian formil, yang menjadi obyek permohonan pengujian adalah proses pembentukan undang-undang, sehingga apabila hakim konstitusi mengabulkan permohonan pengujian formil, maka keseluruhan undang-undang menjadi batal.

Dengan demikian dalam pengujian Undang-Undang Cipta Kerja pada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 hanya terbatas pada pengujian atas proses pembentukan undang-undang dan tidak termasuk dalam substansi/materi undang-undang. Menimbang, bahwa mencermati Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang di dalamnya terdapat amar putusan inkonstitusional bersyarat sebagaimana amar putusan ke-3, amar putusan ke-4, amar putusan ke-5 dan amar putusan ke-6, Majelis Hakim berpendapat bahwa Undang-Undang Cipta Kerja masih berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan dalam tenggang waktu 2 tahun sejak putusan tersebut diucapkan.

Menimbang, bahwa terhadap amar putusan ke-7 yang menyatakan untuk menanggihkan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Cipta Kerja, setelah mencermati ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa penetapan upah minimum merupakan program strategis nasional sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta setelah mencermati baik amar maupun pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi yang di dalamnya tidak terdapat perintah baik secara eksplisit maupun implisit untuk memberlakukan kembali peraturan-peraturan lama (sebelum diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja) untuk dijadikan sebagai dasar hukum dalam melakukan tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas dalam tenggang waktu 2 tahun ini, termasuk dalam sengketa ini memberlakukan kembali Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 maka Majelis Hakim berpendapat bahwa kebijakan penetapan upah minimum adalah hal yang perlu dikecualikan untuk ditanggihkan penetapannya, karena apabila penetapan upah minimum tersebut ditanggihkan justru akan terdapat kekosongan hukum terkait

kebijakan pengupahan dan menyebabkan terabaikannya hak pekerja/ buruh atas kebijakan upah minimum.

Menimbang, bahwa dalam perkara ini, berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 masih relevan untuk digunakan sebagai dasar hukum atau batu uji dalam pengujian keputusan yang menjadi obyek sengketa 1, obyek sengketa 2, obyek sengketa 3, dan obyek sengketa 4, hal ini juga berkesesuaian dengan konsiderans Menimbang masing-masing keputusan yang menjadi Obyek Sengketa 1, keputusan yang menjadi Obyek Sengketa 2, Obyek Sengketa 3, dan Obyek Sengketa 4 yang mencantumkan Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 sebagai salah satu dasar hukum.

Pada Amar Putusan Majelis Hakim menyatakan:

Dalam Eksepsi:

Menyatakan Eksepsi Tergugat, Eksepsi Tergugat II Intervensi I, Eksepsi Tergugat II Intervensi II, Eksepsi Tergugat II Intervensi III, Eksepsi Tergugat II Intervensi IV, dan Eksepsi Tergugat II Intervensi V tidak diterima untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Sengketa:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya Perkara yang timbul dalam sengketa ini sejumlah Rp 1.053.000,00 (Satu Juta Lima Puluh Tiga Ribu Rupiah);

EKSAMINASI PUTUSAN DAN TEORI KEADILAN YANG DIGUNAKAN MAJELIS HAKIM PADA PUTUSAN

EKSAMINASI PUTUSAN

Sebagaimana telah disampaikan pada subbab di atas sebelumnya, yang menjadi inti permasalahan di dalam perkara ini adalah diterbitkannya 4 (empat) Keputusan Gubernur Kepulauan Riau yang menjadi objek sengketa. Yaitu:

1. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1373 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kota Batam Tahun 2022 tertanggal 1 Desember 2021 sebagai objek sengketa 1.
2. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1365 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kota Tanjungpinang Tahun 2022 tertanggal 30 November 2021 sebagai objek sengketa 2.
3. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1366 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kabupaten Bintan Tahun 2022 tertanggal 30 November 2021 sebagai objek sengketa 3.
4. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1367 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kabupaten Karimun Tahun 2022 tertanggal 30 November 2021 sebagai objek sengketa 4.

Terjadi perbedaan pendapat antara Para Pihak dalam penggunaan pengaturan penerapan formulasi rumusan kenaikan upah minimum. Menurut Penggugat seharusnya kenaikan upah minimum harus mengacu kepada formulasi rumusan kenaikan upah yang berkeadilan yaitu berdasarkan kebutuhan hidup layak sebagaimana yang diatur di dalam UU 13/2003 *juncto* PP 78/2015 *juncto* Permenaker 15/2018. Dikarenakan salah satu alasannya adalah UU Cipta Kerja secara formil telah dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi pada putusan perkara Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Maka UU Cipta Kerja beserta peraturanpelaksanaannya tidak dapat digunakan, karena daya ikatnya ditangguhkan sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu 2 (dua) tahun sebagaimana ditentukan dalam putusan.

Namun Tergugat mengeluarkan keputusan yang menjadi objek sengketa berdasarkan pada pengaturan norma UU 11/2020 *juncto* PP 36/2021 yang merupakan aturan pelaksana dari UU 11/2020. Tergugat beranggapan walaupun UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi. Namun, UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu yaitu 2 (dua) tahun sebagaimana yang telah ditentukan pada amar putusan ke-4.

Berdasarkan perbedaan pendapat antara Para Pihak terkait dengan status keberlakuan UU Cipta Kerja sebagaimana telah disampaikan di atas, maka Hakim dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwasanya Majelis Hakim berpendapat bahwa Undang-Undang Cipta Kerja masih berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan dalam tenggang waktu 2 tahun sejak putusan tersebut diucapkan. Majelis Hakim sependapat dengan tergugat walaupun UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi. Namun, UU Cipta Kerja

masih tetap berlaku. Lebih lanjut, menurut Majelis Hakim baik amar maupun pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi yang di dalamnya tidak terdapat perintah baik secara eksplisit maupun implisit untuk memberlakukan kembali peraturan-peraturan lama.

Dengan begitu, Majelis Hakim berpendapat bahwa Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 pada dasarnya sah untuk digunakan sebagai dasar hukum dalam penerbitan keputusan yang menjadi objek sengketa.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, terdapat problematika konstitusional dalam putusan Mahkamah Konstitusi terhadap UU Cipta Kerja yang membawa implikasi yang membingungkan dan ketidakjelasan dari maksud putusan itu sendiri. Untuk bisa memahami maksud dari putusan inkonstitusional secara bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi pada putusan perkara Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Maka perlu terlebih dahulu memahami apa itu jenis putusan inkonstitusional secara bersyarat.

Berdasarkan putusan perkara pengujian formil Nomor 91/PUU-XVIII/2020, UU Cipta Kerja dinyatakan dan diputuskan dengan putusan inkonstitusional secara bersyarat atau (*Conditionally Unconstitutional*). Putusan Inkonstitusional secara bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*) sendiri merupakan kebalikan dari putusan konstitusional bersyarat (*Conditionally Constitutional*) yang berarti pasal yang dimohonkan untuk diuji dinyatakan bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945. Artinya, pasal yang diuji tersebut adalah inkonstitusional jika syarat yang ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi tidak dipenuhi. Dengan demikian pasal yang dimohonkan diuji tersebut pada saat putusan dibacakan adalah inkonstitusional dan akan menjadi konstitusional apabila syarat sebagaimana ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi dipenuhi oleh *addresaat* putusan Mahkamah Konstitusi.

Putusan inkonstitusional bersyarat pertama kali dipraktikan oleh Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Nomor 4/PUU-VII/2009 bertanggal 24 Maret 2009 tentang pengujian Pasal 12 huruf g dan Pasal 50 ayat (1) huruf g UU Pemilu DPR, DPD, dan DPRD dan Pasal 58 huruf f UU Pemda yang melarang seseorang untuk dapat mencalonkan diri sebagai calon anggota DPR, DPD, dan DPRD serta sebagai calon kepala daerah dan wakil kepala jika pernah dijatuhi pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih. Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa pemberlakuan pasal-pasal tersebut melanggar asas persamaan di hadapan

hukum (*equality before the law*), melanggar hak untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (3) UUD 1945.

Oleh karena itu dalam amar putusannya Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Pasal 12 huruf g dan Pasal 50 ayat (1) huruf g UU Pemilu DPR, DPD, dan DPRD dan Pasal 58 huruf f UU Penda bertentangan dengan UUD secara bersyarat dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (i) tidak berlaku untuk jabatan yang dipilih (*elected officials*); (ii) berlaku terbatas jangka waktunya hanya selama 5 (lima) hari sejak terpidana selesai menjalani hukumannya; (iii) dikecualikan bagi mantan terpidana yang secara terbuka dan jujur mengemukakan kepada publik bahwa yang bersangkutan narapidana; (iv) bukan sebagai pelaku kejahatan yang berulang-ulang.

Berdasarkan penjelasan putusan inkonstitusional secara bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*) di atas. Berkaitan dengan Putusan perkara pengujian formil Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Artinya, pembentukan UU Cipta Kerja dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945, dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dan akan menjadi konstitusional serta mempunyai kekuatan hukum mengikat jika terpenuhinya syarat atau unsur yang ditetapkan oleh Mahkamah konstitusi. Syarat atau unsur yang ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi ialah pembentuk UU harus melakukan perbaikan dalam tata cara pembentukan UU Cipta Kerja dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan. Apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk UU tidak dapat menyelesaikan perbaikan terhadap dalam tata cara pembentukan UU Cipta Kerja, maka UU Cipta Kerja menjadi inkonstitusional secara permanen sebagaimana dinyatakan pada amar putusan ke-5.

Selanjutnya pada amar putusan ke-4 Mahkamah Konstitusi menyatakan UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini. Artinya, UU Cipta Kerja tetap dinyatakan berlaku sampai dengan dilakukannya perbaikan dalam tata cara pembentukan UU Cipta Kerja oleh pembentuk UU tahun dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan. Pada amar putusan ke-4 inilah yang menimbulkan polemik dan pada akhirnya

membawa kebingungan sendiri terhadap putusan pengujian formil UU Cipta Kerja ini. Karena pada amar putusan ke-3 dinyatakan bahwasanya pembentukan UU Cipta Kerja inkonstitusional secara bersyarat apabila tidak dilakukan diperbaiki dalam tata cara pembentukan UU Cipta Kerja dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan. Akan tetapi, pada amar putusan ke-4 UU Cipta Kerja masih dinyatakan masih berlaku.

Maka terkait dengan problematika konstitusional putusan Mahkamah Konstitusi terhadap UU Cipta Kerja sebagaimana telah dijelaskan di atas, yang mengakibatkan interpretasi yang multitafsir dalam tataran praktik yang pada akhirnya membuat kebingungan dan ketidakjelasan dalam penerjemahan penerapan putusan, maka yang menjadi pertanyaan konstitusional terakhir ialah, bagaimakah status keberlakuan UU Cipta Kerja itu sendiri dengan adanya putusan MK terhadap pengujian UU Cipta Kerja yang membawa implikasi yang membingungkan dan ketidakjelasan dari maksud putusan itu sendiri? Maka untuk menjawab pertanyaan konstitusional di atas, bisa dihubungkan dengan teori daya laku dan daya ikat undang-undang yang dikemukakan oleh Guru Besar Hukum Perundang-undangan Universitas Indonesia, yang juga mantan Hakim Konstitusi

Prof. Maria Farida Indrati dalam bukunya "*Ilmu Perundang-Undangan: Dasar-Dasar dan Pembentukannya*", mengemukakan bahwa suatu undang-undang yang sudah disahkan baru dapat berlaku mengikat umum apabila diundangkan dalam suatu lembaran negara. Pengesahan suatu undang-undang tidak serta-merta menandakan bahwa undang-undang itu sudah mulai berlaku dan mengikat. Pada dasarnya, kapan suatu undang-undang itu berlaku berkaitan dengan kapan pengundangan undang-undang tersebut dilakukan, yang mana hal ini dapat kita lihat pada bagian Ketentuan Penutup yang terdapat di dalam undang-undang yang bersangkutan.

Apabila suatu peraturan dinyatakan berlaku beberapa waktu setelah diundangkan, maka dalam hal ini peraturan itu mempunyai daya laku pada tanggal diundangkan tersebut, akan tetapi daya ikatnya setelah tanggal yang ditentukan tersebut.

Hal ini sangat penting apabila dalam pelaksanaan peraturan tersebut terdapat berbagai hal yang harus dipersiapkan terlebih dahulu, misalnya belum ada lembaga atau peraturan pelaksana yang menunjang pelaksanaan peraturan tersebut. Salah satu contoh undang-undang yang berlaku beberapa waktu setelah diundangkan adalah UU Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan

Pidana Anak yang mulai berlaku setelah dua tahun terhitung sejak tanggal pengundangannya pada 30 Juli 2012. Jadi ia mulai berlaku dan memiliki daya ikat pada 30 Juli 2014 “lihat Ketentuan Penutupnya”.

Berdasarkan teori daya laku dan daya ikat undang-undang yang dikemukakan oleh Prof. Dr. Maria Farida Indrati, sebagaimana telah dijelaskan di atas. Maka kaitan teori daya laku dan daya ikat undang-undang tersebut dengan status keberlakuan UU Cipta Kerja akibat putusan MK ialah pada Amar Putusan perkara pengujian formil Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Karena pada amar putusan ke-3 dinyatakan bahwasanya pembentukan UU Cipta Kerja inkonstitusional secara bersyarat apabila tidak dilakukan diperbaiki dalam tata cara pembentukan UU Cipta Kerja oleh pembentuk UU dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan. Akan tetapi, pada amar putusan ke 4 (empat) UU Cipta Kerja dinyatakan masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini. Artinya, UU Cipta Kerja tetap dinyatakan berlaku sampai dengan dilakukannya perbaikan dalam tata cara pembentukan UU Cipta Kerja oleh pembentuk UU dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan.

Secara teori ketika suatu norma atau pasal dalam pengujian materiil dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Maka norma atau pasal tersebut dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 serta tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan akan menjadi konstitusional serta mempunyai kekuatan hukum mengikat apabila terpenuhinya syarat atau unsur yang ditetapkan oleh MK pada saat penerapan norma tersebut. Artinya, selama tidak terpenuhi syarat atau unsur yang ditetapkan oleh MK pada saat penerapan norma tersebut maka norma atau pasal tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Jika dikaitkan dengan pengujian formil UU Cipta Kerja yang pada pembentukannya dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Maka semestinya ketika UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional bersyarat maka UU Cipta Kerja dinyatakan tidak berlaku untuk sementara waktu sampai dengan dilakukannya perbaikan dalam tata cara pembentukan UU Cipta Kerja oleh pembentuk UU dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan. Ketika pembentukan UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional bersyarat maka pada saat itu juga pembentukan UU Cipta Kerja dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945, dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan akan menjadi konstitusional serta mempunyai kekuatan hukum mengikat jika terpenuhinya syarat atau unsur yang ditetapkan oleh MK. Maka yang menjadi poin

utamanya adalah syarat atau unsur yang ditetapkan oleh MK yaitu dilakukannya perbaikan dalam tata cara pembentukan UU Cipta Kerja dalam waktu 2 (dua) tahun sejak Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 ini diucapkan, belum dipenuhi oleh pembentuk UU. Jika syarat atau unsur yang ditetapkan oleh MK tersebut telah dipenuhi oleh pembentuk UU barulah UU Cipta Kerja dinyatakan konstitusional serta mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Berdasarkan sebagaimana telah disampaikan di atas, maka pada amar putusan ke-4 yang menyatakan UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 ini. Harusnya dimaknai bahwasanya UU Cipta Kerja tetap mempunyai daya laku akan tetapi tidak mempunyai daya ikat. Artinya UU Cipta Kerja tetap berada di dalam lembaran negara sampai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan. Akan tetapi, UU Cipta Kerja tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Dengan kata lain, UU Cipta Kerja dibekukan daya ikatnya sementara waktu sampai dengan tenggang waktu 2 (dua) tahun sebagaimana telah ditentukan.

Pembekuan pemberlakuan daya ikat UU Cipta Kerja juga ditegaskan oleh MK pada amar putusan ke-7 yang menyatakan untuk menanggukkan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan UU Cipta Kerja. Artinya, MK menyatakan untuk menunda terlebih dahulu segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas dan tidak diperbolehkan untuk mengeluarkan peraturan pelaksanaan turunan baru yang berkaitan dengan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja seperti peraturan pelaksanaan yang didelegasikan ke Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden.

Pada amar putusan ke-7 ini MK memberikan isyarat kepada penyelenggara negara bahwasanya UU Cipta Kerja dibekukan sementara waktu. Karena penyelenggara negara dilarang untuk melanjutkan membuat kebijakan yang berkaitan semuanya dengan UU Cipta Kerja, baik itu berupa tindakan/kebijakan dan peraturan pelaksanaan turunan baru.

Selain itu juga pada 11 (sebelas) putusan perkara permohonan pengujian UU Cipta Kerja baik pengujian formil maupun materil yang juga diputuskan pada hari yang sama. Dalam 11 (sebelas)

Putusan tersebut MK menyatakan permohonan tidak dapat diterima karena permohonan kehilangan objek. Karena pada putusan perkara pengujian formil Nomor 91/PUU-XVIII/2020, UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional bersyarat.

Dalam 11 (sebelas) putusan perkara permohonan pengujian UU Cipta Kerja baik pengujian formil maupun materil ini. MK juga memberikan isyarat kepada penyelenggara negara maupun masyarakat bahwasanya UU Cipta Kerja dibekukan sementara waktu.

Karena ketika MK telah mengabulkan sebagian permohonan pengujian formil UU Cipta Kerja dengan putusan perkara Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Maka semua muatan materi yang terdapat dalam UU Cipta Kerja dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sampai dengan tenggang waktu yang ditentukan, dan ini sebabnya mengapa pada 11 (sebelas) putusan yang lainnya MK menyatakan permohonan tidak dapat diterima karena permohonan kehilangan objek. Karena permohonan pengujian formil UU Cipta Kerja terlebih dahulu dikabulkan dengan putusan perkara Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Karena apabila permohonan pengujian formil dikabulkan maka konsekuensinya UU tersebut harus dibatalkan secara keseluruhan dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sebagaimana telah diatur dalam Pasal 51A ayat (4), Pasal 56 ayat (4) dan Pasal 57 ayat (2) UU Nomor 24 Tahun 2003 *juncto* UU Nomor 8 Tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi. Sebagaimana telah dijelaskan di atas, jika memahami putusan MK terhadap pengujian formil UU Cipta Kerja menggunakan teori daya laku dan daya ikat undang-undang. Maka UU Cipta Kerja dinyatakan dibekukan daya ikatnya sementara waktu sampai dengan tenggang waktu 2 (dua) tahun sebagaimana telah ditentukan. Dengan kata lain, UU Cipta Kerja tetap berada di dalam lembaran negara sampai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan. Akan tetapi, UU Cipta Kerja tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Maka dapat disimpulkan terdapat problematika konstitusional yang serius dalam putusan MK terhadap UU Cipta Kerja. Mengapa MK bisa menghadirkan paradigma putusan yang membingungkan dan ketidakjelasan dari maksud putusan itu sendiri? Karena pada akhirnya akibat ketidakjelasan putusan MK ini. putusan MK malah tidak menyelesaikan masalah justru memperpanjang masalah.

Pada faktanya itu yang terjadi. Ada yang menyatakan UU Cipta Kerja masih berlaku dan ada juga yang menyatakan UU Cipta Kerja sudah tidak berlaku.

Presiden sebagai representasi pemerintah dan DPR dengan tegas menyatakan UU Cipta Kerja masih

berlaku hanya karena berlandaskan pada amar putusan ke-4 Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, yang menyatakan UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan tenggang waktu 2 (dua) tahun yang telah ditentukan. Akan tetapi, bisa jadi pemerintah dan DPR tidak melihat dan memahami secara komprehensif bagian-bagian lainnya pada putusan tersebut. Serta tanpa melihat dan memahami 11 (sebelas) putusan permohonan pengujian UU Cipta Kerja yang lainnya. Karena kalau pemerintah dan DPR melihat dan memahami secara komprehensif bagian-bagian lainnya pada putusan Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, serta 11 (sebelas) putusan permohonan pengujian UU Cipta Kerja yang lainnya. Pasti pemerintah dan DPR akan memahami dengan seksama apa maksud dari putusan MK tersebut.

Sementara secara teori sebagaimana sebelumnya telah dijelaskan di atas, dalam memahami putusan MK terhadap pengujian formil UU Cipta Kerja haruslah menggunakan teori daya laku dan daya ikat undang-undang. Maka UU Cipta Kerja dinyatakan dibekukan daya ikatnya sementara waktu sampai dengan tenggang waktu 2 (dua) tahun sebagaimana telah ditentukan.

Inilah dasar bagi yang menyatakan UU Cipta Kerja sudah tidak berlaku. Meskipun Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan pengujian formil UU Cipta Kerja dengan Putusan perkara Nomor 91/PUU-XVIII/2020 ini, serta terdapat problematika konstitusional yang serius dalam putusannya yang mengakibatkan kebingungan dan ketidakjelasan dalam penerjemahan penerapan putusan. Tetapi putusan ini tidak bulat karena terdapat 4 (empat) Majelis Hakim Konstitusi yang mengajukan pendapat berbeda (*dissenting opinion*), yakni Hakim Konstitusi Arief Hidayat, Hakim Konstitusi Anwar Usman, Hakim Konstitusi Daniel Yusmic P. Foekh, dan Hakim Konstitusi Manahan M.P. Sitompul.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, Maka dapat disimpulkan UU Cipta Kerja dinyatakan dibekukan daya ikatnya sementara waktu sampai dengan tenggang waktu 2 (dua) tahun sebagaimana telah ditentukan. Dengan kata lain, UU Cipta Kerja tetap berada di dalam lembaran negara sampai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan. Akan tetapi, UU Cipta Kerja tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Maka berkaitan dengan penggunaan pengaturan penerapan formulasi rumusan kenaikan upah minimum yang ditetapkan berdasarkan pada pengaturan norma UU 11/2020 *juncto* PP 36/2021 yang merupakan aturan pelaksana dari UU 11/2020 yang secara formal telah dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat tidaklah bisa menjadi dasar untuk menetapkan upah minimum.

Karena perumusan tersebut bersandar pada pengaturan norma yang daya ikatnya dibekukan atau dengan kata lain bersandar pada pengaturan norma yang tidak lagi mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Pasca putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 maka seluruh penyelenggara negara termasuk pejabat tata usaha negara dilarang untuk membuat kebijakan apa pun yang berandaskan pada UU Cipta Kerja. Pelarangan tersebut telah ditegaskan MK pada pertimbangan Mahkamah putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 pada halaman 414 Pada Paragraf [3.20.5] yang menyatakan “Bahwa untuk menghindari dampak yang lebih besar terhadap pemberlakuan UU 11/2020 selama tenggang waktu 2 (dua) tahun tersebut Mahkamah juga menyatakan pelaksanaan UU 11/2020 yang berkaitan hal-hal yang bersifat strategis dan berdampak luas agar ditangguhkan 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 UU 11/2020 yang secara formal telah dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat tersebut.” Artinya MK menyadari ketika UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat maka akan timbul implikasi hukum terhadap tindakan/kebijakan yang bersandarkan pada UU Cipta Kerja. Maka agar tidak terjadinya kekosongan hukum yang mengakibatkan ketidakpastian hukum. Maka MK menyatakan untuk tindakan/kebijakan yang strategis dan berdampak luas untuk ditangguhkan terlebih dahulu.

Di dalam Pasal 4 UU Cipta Kerja pada halaman 5 (lima) menyatakan bahwa isi dan tindakan/kebijakan yang berkaitan dengan pelaksanaan UU Cipta Kerja semuanya bersifat strategis. Salah satunya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang merupakan aturan pelaksana dari UU Cipta Kerja. Pasal 4 ayat (2) PP 36/2021 menyatakan bahwa kebijakan pengupahan merupakan program strategis nasional. Maka PP36/2021 tidak lagi bisa digunakan sebagai landasan untuk membuat kebijakan bagi seluruh penyelenggara negara. Karena PP 36/2021 mengatur tentang kebijakan pengupahan yang bersifat strategis dan berdampak luas kepada hajat hidup orang banyak.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan keputusan yang menjadi objek sengketa yang ditetapkan oleh Tergugat berdasarkan pada pengaturan norma UU 11/2020 *juncto* PP 36/2021 batal demi hukum dan bagi Majelis Hakim yang menyatakan UU Cipta Kerja masih berlaku menandakan Majelis Hakim tidak memahami jenis putusan inkonstitusional secara bersyarat putusan Mahkamah Konstitusi. Karena Majelis Hakim di dalam pertimbangan hukumnya berpendapat bahwa UU Cipta Kerja masih berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan dalam tenggang waktu 2 tahun sejak putusan tersebut diucapkan. Selanjutnya menurut Majelis Hakim terhadap amar putusan ke-7 yang menyatakan untuk menanggihkan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Cipta Kerja.

Untuk kebijakan penetapan upah minimum yang merupakan kebijakan strategis nasional yang berlandaskan pada pengaturan norma UU 11/2020 *juncto* PP 36/2021 adalah hal yang perlu dikecualikan untuk ditanggihkan penetapannya. Cara pandang Majelis Hakim dalam hal ini tentunya keliru. Karena amar putusan ke-7 tidak membedakan dalam hal apa tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas diperbolehkan untuk tidak ditanggihkan. Amar putusan ke-7 menyatakan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas yang bersandarkan pada UU Cipta Kerja semuanya wajib ditanggihkan.

Maka ketika ingin memahami putusan Mahkamah Konstitusi terhadap pengujian formil UU Cipta Kerja. Maka tidak bisa hanya melihat pada Putusan perkara Nomor 91/PUU- XVIII/2020 saja apalagi hanya melihat pada bagian amar putusannya saja tanpa memahami secara komprehensif bagian-bagian lainnya pada putusan tersebut. Selain itu juga tidak bisa memahami Putusan perkara Nomor 91/PUU-XVIII/2020, tanpa melihat dan memahami 11 (sebelas) putusan yang lainnya. Karena ada keterkaitan antara Putusan perkara Nomor 91/PUU- XVIII/2020, dengan 11 (sebelas) putusan yang lainnya. Yaitu akibat yang ditimbulkan pada Putusan perkara Nomor 91/PUU- XVIII/2020, terhadap 11 (sebelas) putusan yang lainnya. Selanjutnya yang seharusnya dilakukan oleh Tergugat adalah untuk meminta arahan dan kepastian kepada Pemerintah Pusat terkait dengan pengaturan norma manakah yang harus dijadikan landasan dan dasar hukum bagi pengaturan penerapan formulasi rumusan kenaikan upah minimum. Tergugat harus memberikan pemahaman kepada Pemerintah Pusat dengan pendekatan ilmu hukum khususnya ilmu hukum perundang-undangan dalam memahami putusan MK terhadap pengujian formil UU Cipta Kerja dan implikasi

hukum yang timbul akibat putusan tersebut.

TEORI KEADILAN YANG DIGUNAKAN HAKIM PADA PUTUSAN

Berdasarkan pada pertimbangan hukum Majelis Hakim yang terdapat di dalam putusan, yang mana pertimbangan hukum Majelis Hakim merupakan landasan Majelis Hakim dalam memutuskan perkara ini. Dapat dianalisis bahwasanya Majelis Hakim menggunakan teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls. *A Theory of Justice* menurut John Rawls keadilan pada dasarnya merupakan sebuah *fairness*, atau yang ia sebut sebagai *pure procedural justice*. Dari gagasan itu, teori keadilan Rawls mengaksentuasikan pentingnya suatu prosedural yang adil dan tidak berpihak yang memungkinkan keputusan-keputusan politik yang lahir dari prosedur itu mampu menjamin kepentingan semua orang. Lebih jauh, *fairness* menurut Rawls berbicara mengenai dua hal pokok. *Pertama*, bagaimana masing-masing dari kita dapat dikenai kewajiban, yakni dengan melakukan segala hal secara sukarela persis karena kewajiban itu dilihat sebagai perpanjangan tangan dari kewajiban natural (konsep *natural law*) untuk bertindak adil. *Kedua*, mengenai institusi dalam hal ini negara yang harus bersifat adil. Artinya institusi negara mempunyai kewajiban untuk menjalankan fungsi kenegaraan berdasarkan kewenangan yang telah diberikan yang bersandar pada konstitusi, hukum, peraturan-peraturan di bawahnya.

Ada tiga klaim moral dalam teori keadilan Rawls, yaitu pertama, klaim penentuan diri, yakni masalah otonomi dan independensi warga negara. Kedua distribusi yang adil atas kesempatan, peranaan, kedudukan, serta barang dan jasa milik publik (*primary social goods*), dan ketiga, klaim yang berkaitan dengan beban kewajiban dan tanggungjawab yang adil terhadap orang lain. Berdasarkan teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls di atas, maka esensi dari konsep teori keadilan Rawls ialah pentingnya prinsip-prinsip utama keadilan sebagai bagian mendasar dalam melakukan suatu pengaturan struktur sosial yang menjamin kepentingan semua warga. Dalam tujuan itu prinsip keadilan diharapkan mendukung suatu distribusi yang adil atas barang dan nilai-nilai sosial (*primary social goods*), seperti pendapatan dan kekayaan, kebebasan dan kesempatan, serta peluang bagi perlindungan dan peningkatan harga diri. Prinsip demikian hanya dapat dicapai melalui prosedur yang *fair*.

Dengan demikian, proses bernegara dengan sendirinya menjadi prosedural. Maka dapat disimpulkan kaitan teori keadilan *pure procedural justice* dengan cara pandang Majelis Hakim pada pertimbangan hukumnya yang terdapat di dalam putusan ialah Majelis Hakim memberikan hak

yang sama kepada Para Pihak baik Penggugat dan Tergugat dalam mendalilkan argumentasinya pada proses peradilan. Para Pihak diberikan kesempatan yang sama untuk memberikan keterangan argumentasinya. Tak satu pun di antara para pihak yang haknya dilanggar selama proses peradilan. Artinya setiap warga negara yang sedang berproses hukum atau berproses perkara dalam pengadilan mempunyai kedudukan yang sama di hadapan hukum dengan tidak ada pengecualian. Keadilan *pure procedural justice* dalam proses peradilan menekankan pada proses peradilan yang dilaksanakan secara seimbang dan objektif guna tercapainya tujuan hukum yang berkeadilan.

Lebih lanjut, walaupun Majelis Hakim telah menggunakan *pure procedural justice* dalam proses peradilan perkara, namun Majelis Hakim belum sepenuhnya memahami apa yang menjadi inti permasalahan yaitu bagaimana status keberlakuan UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya setelah adanya putusan MK terhadap pengujian formil UU Cipta Kerja dan implikasi hukum yang timbul akibat putusan tersebut. Ketidak pahaman Majelis Hakim dalam memahami jenis putusan inkonstitusional secara bersyarat putusan Mahkamah Konstitusi. Mengakibatkan Majelis Hakim keliru dalam memahami putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020, dalam pengujian formil terhadap UU Cipta Kerja yang diputuskan dengan putusan inkonstitusional secara bersyarat. Yang langsung berdampak pada putusan yang dibuat oleh Majelis Hakim. Putusan Majelis Hakim tidak mencerminkan nilai keadilan substansi serta nilai kemanfaatan. Maka putusan Majelis Hakim tidak sejalan dengan tujuan hukum yang dikemukakan oleh Jeremy Bentham, yaitu teori aliran utilitarianism yang harusnya tujuan hukum semata-mata untuk memberikan kemanfaatan atau kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi seluruh lapisan masyarakat banyak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Keputusan yang menjadi objek sengketa yang ditetapkan oleh Tergugat berdasarkan padapengaturan norma UU 11/2020 juncto PP 36/2021 batal demi hukum dan bagi Majelis Hakim

yang menyatakan UU Cipta Kerja masih berlaku menandakan Majelis Hakim tidak memahami jenis putusan inkonstitusional secara bersyarat putusan Mahkamah Konstitusi.

UU Cipta Kerja dinyatakan dibekukan daya ikatnya sementara waktu sampai dengan tenggang waktu 2 (dua) tahun sebagaimana telah ditentukan. Dengan kata lain, UU Cipta Kerja tetap berada di dalam lembaran negara sampai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan. Akan tetapi, UU Cipta Kerja tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Maka berkaitan dengan penggunaan pengaturan penerapan formulasi rumusan kenaikan upah minimum yang ditetapkan berdasarkan pada pengaturan norma UU 11/2020 juncto PP 36/2021 yang merupakan aturan pelaksana dari UU Cipta Kerja yang secara formal telah dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat tidaklah bisa menjadi dasar untuk menetapkan upah minimum. Karena perumusan tersebut bersandar pada pengaturan norma yang daya ikatnya dibekukan atau dengan kata lain bersandar pada pengaturan norma yang tidak lagi mempunyai kekuatan hukum mengikat. Pasca putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 maka seluruh penyelenggara negara termasuk pejabat tata usaha negara dilarang untuk membuat kebijakan apa pun yang berandaskan pada UU Cipta Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil, pembahasan, dan kesimpulan, maka diberikan saran sebagai berikut: 1) Kepada Tergugat, untuk meminta arahan dan kepastian kepada Pemerintah Pusat terkait dengan pengaturan norma manakah yang harus dijadikan landasan dan dasar hukum bagi pengaturan penerapan formulasi rumusan kenaikan upah minimum. Tergugat harus memberikan pemahaman kepada Pemerintah Pusat dengan pendekatan ilmu hukum khususnya ilmu hukum perundang-undangan dalam memahami putusan MK terhadap pengujian formil UU Cipta Kerja dan implikasi hukum yang timbul akibat putusan tersebut. 2) Kepada pembentuk UU yaitu DPR maupun Presiden, untuk semua substansi-substansi yang bermasalah yang mempunyai dampak merugikan dan tidak berpihak kepada rakyat maka harus dikeluarkan dari UU Cipta Kerja. Substansi-substansi di dalam UU Cipta Kerja banyak yang bermasalah dan bertentangan dengan UUD 1945, dan mengesampingkan hak asasi manusia. Mengeluarkan substansi yang bermasalah merupakan keharusan yang mutlak bagi pembentuk UU dan menjadi salah satu syarat dalam perbaikan UU Cipta Kerja sampai dengan tenggang waktu 2 (dua) tahun yang ditentukan. Sebagaimana telah disampaikan oleh Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukum Putusan perkara pengujian formil Nomor 91/PUU-XVIII/2020, pada Paragraf [3.21]. Substansi yang bermasalah yang terdapat dalam

UU Cipta Kerja juga dinyatakan oleh Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman dalam pendapat berbeda (*dissenting opinion*) dalam Putusan perkara pengujian formil dan materiil nomor 103/PUU-XVIII/2020. Menurut Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar dalam pengujian konstusionalitas materiil UU Cipta Kerja ada beberapa materi muatan dalam UU Cipta Kerja yang perlu dikabulkan, terutama ihwal hukum ketenagakerjaan. 3) Kepada Mahkamah Konstitusi, UUD 1945 mengamanatkan kepada Mahkamah Konstitusi sebagai penjaga konstitusi (*the guardian of the constitution*) dengan memberikan kewenangan yang sangat besar dengan tujuan sebagai pelindung hak konsitusional warga negara dalam melindungi pemenuhan hak asasi manusia. Akan tetapi, dalam putusan Mahkamah Konstitusi terhadap permohonan pengujian UU Cipta Kerja baik pengujian formil maupun materiil. Tidak mencerminkan Mahkamah Konstitusi sebagai pelindung hak konsitusional warga negara dalam melindungi pemenuhan hak asasi manusia. Karena Mahkamah Konstitusi menghadirkan paradigma putusan yang membingungkan dan ketidakjelasan dari maksud putusan itu sendiri yang pada akhirnya, akibat ketidakjelasan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut malah tidak menyelesaikan masalah tetapi justru memperpanjang masalah. Walaupun ada esensi makna yang bisa diambil dari Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, serta menjadi pelajaran dan rambu-rambu bagi pemerintah dan DPR dalam melakukan pembentukan UU.

REFENSI

Laksana, I Gusti Ngurah Dharma, dkk, (2017). *Sosiologi Hukum*. Bali: Pustaka Ekspresi. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20211129105954-20-727285/jokowi-materi-substansi-dan-aturan-uu-cipta-kerja-tetap-berlaku> Diakses 20 Oktober 2022 <https://www.hukumonline.com/klinik/a/apakah-uu-yang-baru-disahkan-oleh-presiden-otomatis-langsung-berlaku-lt541eaf939db4b> Diakses 21 Oktober 2022.

Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Nomor 3/G/2022/PTUN.TPI Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Nomor 3/G/2022/PTUN.TPI Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 15 tahun 2018 tentang Upah Minimum.

Soemitro, Ronny Hamitijo Soemitro. (2018). *Metode Penelitian Hukum dan Jurumetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia, Jakarta.

Syukri, Asy'ari, dkk, (2019). *Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan Tahun 2003-2012)*, Jakarta, Kepaniteraan



dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.

Samuel Saut Martua Samosir. (2019). *“Penerapan Penggunaan Irah-irah “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa” Dalam Konteks Pencapaian Keadilan”* Jurnal Supremasi, (Vol. 11 Nomor 2, 2019).

Taufik, Muhammad. (2013). *Filsafat John Rawls Tentang Tori Keadilan”* Jurnal Studi Islam, (Vol. 19 Nomor 1, 2013).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja