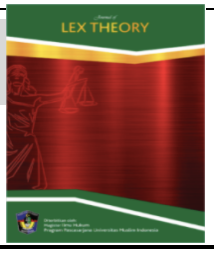
Journal of Lex Theory (JLT)
Volume 5, Nomor 2, Desember 2024
P-ISSN: 2722-1229, E-ISSN: 2722-1288
Website: http: pasca-umi.ac.id/indez.php/theory
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License..



Implikasi Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVII/2020

Fakhriyanti[1], Abd Rahman[2] & Arfah Tjolleng[2]

[1]*Magister Ilmu Hukum, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia*
[2]*Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia, Indonesia*
[*]*Koresponden Penulis, E-mail: fakriyanti.fakhriyanti@umi.ac.id*

Submitted: 10 Juli 2024; Revised: 24 September 2024; Accepted: 28 September 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian menganalisis pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Tidak Mengandung Catat Formal Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVII/2020. Tipe penelitian ini dikualifikasikan kedalam tipe penelitian normatif atau penelitian hukum doktrinal yang berorientasi pada pendekatan terhadap berbagai norma-norma peraturan perundangan-undangan termasuk Putusan Mahkamah Konstitusi. Hasil penelitian bahwa Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing tetap diberlakukan meskipun dalam putusan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 secara tegas mengatakan dalam pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja memiliki cacat formil. Implikasi hukum pemanfaatan tenaga kerja asing Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021, memiliki dampak signifikan terhadap hak konstitusional tenaga kerja lokal. Dalam aspek perizinan, perubahan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan ke Undang-Undang Cipta Kerja menggeser sanksi pidana bagi pelanggaran izin tenaga kerja asing menjadi hanya sanksi administratif, yang menunjukkan perubahan fokus dari perlindungan tenaga kerja lokal ke peningkatan investasi.

Kata Kunci: *Peraturan Pemerintah; Tenaga Kerja, Omnibus Law*

ABSTRACT

The research objective is to analyze the implementation of Government Regulation Number 34 of 2021 concerning the Use of Foreign Workers Not Containing Formal Notes After the Constitutional Court Decision Number 91/PUU-XVII/2020. This type of research is qualified as normative research or doctrinal legal research which is oriented towards approaches to various statutory and regulatory norms including Constitutional Court Decisions. The research results show that the implementation of Government Regulation Number 34 of 2021 concerning the Use of Foreign Workers remains in effect even though the Constitutional Court Decision Number 91/PUU-XVIII/2020 explicitly states that the formation of the Job Creation Law has formal defects. The legal implications of using foreign workers, Government Regulation Number 34 of 2021, has a significant impact on the constitutional rights of local workers. In the licensing aspect, the change from the Employment Law to the Job Creation Law shifts criminal sanctions for violations of foreign worker permits to only administrative sanctions, which shows a change in focus from protecting local workers to increasing investment.

Keywords: Government regulations; Manpower, Omnibus Law

PENDAHULUAN

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia merupakan lembaga negara dalam system ketatanegaraan Indonesia hasil perubahan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai organ konstitusi, lembaga ini di desain untuk menjadi pengawaldan sekaligus penafsir terhadap Undang-Undang Dasar melalui putusan putusannya (Bachmid, 2023). Dalam Menjalankan tugas konstitusionalnya, Mahkamah Konstitusi berupaya mewujudkan visi kelembagaannya yaitu: "Tegaknya konstitusi dalam rangka mewujudkan cinta negara hukum dan demokrasi demi kehidupan kebangsaan dan kenegaraan yang bermartabat". Visi tersebut menjadi pedoman bagi Mahkamah Konstitusi dalam menjalankan kekuasaan kehakiman yang diembannya secara merdeka dan bertanggung jawab sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Djunu, Marsuni & Bima, 2022). Mahkamah Konstitusi, suatu undang-undang tidak memiliki kekuatan hukum mengikat karena bertentangan dengan undang-undang dasar. Selain itu, ketentuan yang berkaitan dengan Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa keputusan yang dibuat oleh Mahkamah Konstitusi merupakan keputusan terakhir, terakhir, dan terakhir. Ini menunjukkan bahwa putusan Mahkamah Konstitusi tersebut tidak dapat diperdebatkan lagi (Asy'Ari, Hilipito & Ali, 2013).

Kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, dilandasi oleh Pasal 24C Ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, kemudian diatur kembali dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 8 tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Hastuti, 2018). Dalam hal kewenangannya untuk menguji undang-undang terhadap undang-undang dasar dapat dilihat pada Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, mengatur tata cara untuk melaksanakannya. Permohonan pengujian undang-undang sendiri terbagi menjadi dua jenis (Siolimbona, Alfons & Salmon, 2022). Pengujian materiil mencakup isi materi perundang-undangan atau norma hukum, dan pengujian formil mencakup prosedur pembentukan produk perundang-undangan. Pengujian undang-undang, baik yang dilakukan secara formil atau procedural (*formele toetsingrecht*) maupun secara materiil atau substantive (*materiele toetsingrecht*), memiliki konsekuensi dan implikasi hukum terhadap pembatalan suatu norma dan kekuatan hukumnya (Irawan, 2022).

Ada satu hal yang hangat diperbincangkan dewasa ini adalah Omnibus Law. Istilah ini disebut Presiden Indonesia Joko Widodo dalam pidato pertamanya setelah dilantik menjadi presiden untuk kedua kalinya pada Oktober 2019 silam. Jokowi menyebutkan bahwa omnibus law akan menyederhanakan kendala regulasi yang kerap berbelit-belit dan panjang. Pemerintah juga meyakini omnibus law akan memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia sehingga bisa memperkuat perekonomian nasional (Fajarwati, Marsuni & Rahman, 2021).

Di akhir tahun 2020, pemerintah menggunakan konsep Omnibus Law dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Istilah "omnibus law" tidak merujuk pada hukum atau kebijakan tertentu melainkan lebih kepada strategi legislatif. Isi dan implikasi dari omnibus law dapat bervariasi sangat bervariasi tergantung pada negara

dan undang-undang spesifik yang sedang dibahas (Setiabudi, Taufik & Haryadi, 2022). Omnibus Law pada dasarnya lahir dari keinginan baik dimana negara ingin meningkatkan ekosistem investasi demi percepatan perekonimian nasional, karena Omnibus Law dianggap sebagai solusi untuk merampingkan beberapa peraturan yang berkaitan dengan investasi (Bima & Rahadi, 2023). Mengingat regulasi di indonesia terlalu banyak dan saling tumpang tindih sehingga untuk memperbaiki satu persoalan tidak cukup hanya dengan merevisi satu undang-undang saja. Seperti pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), yang bertujuan untuk menyederhanakan birokrasi sehingga mempermuda dibidang perizinan berusaha (Setiadi, 2020).

Diundangkannya UU Cipta Kerja menyebabkan kontroversi dikalangan masyarakat sehingga masyarakat mengajukan gugatan Pengujian Undang-Undang (*judicial review*) UU Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 kepada Mahkamah Konstitusi, menyebabkan persoalan hukum yang sering terjadi dimana peraturan perundang-undangan tidak sesuai dengan realitas hukum masyarakat sehingga kehilangan nilai sosialnya dan tidak dapat dilaksanakan. Hal ini dikarenakan UU Cipta Kerja ini dirasa cacat secara materiil maupun secara formil. Dengan banyaknya pengajuan gugatan *judicial review* UU Cipta Kerja yang masuk kedalam Mahkamah Konstitusi oleh masyarakat umum. Namun, gugatan yang dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi hanya satu yaitu Gugatan Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

Dalam kaitannya terhadap Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat mencerminkan upaya untuk menjaga keadilan, khususnya dalam proses pembuatan undang-undang yang harus transparan dan partisipatif. Dalam Putusannya Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Mahkamah Konstitusi menentukan bahwa proses membuat UU Cipta Kerja tidak memenuhi persyaratan konstitusional. Akibatnya, Mahkamah Konstitusi meminta pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) untuk mempercepat proses tersebut selama paling lama dua tahun. Namun, jika dilihat secara menyeluruh, ketentuan dalam UU Cipta Kerja telah diatur lebih lanjut oleh berbagai peraturan pelaksana yang dibuat setelah disahkan. Peraturan pelaksana tersebut menjadi masalah karena didasarkan pada undang-undang yang dibuat dengan cara yang tidak tepat, seperti yang ditunjukkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020.

Menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, UU Cipta Kerja adalah inkonstitusional bersyarat, dan hal ini tentu akan berdampak pada peraturan pelaksana UU Cipta Kerja, termasuk menghambat pelaksanaan di lapangan terkait peraturan tersebut. Akibatnya, ada ketidakpastian hukum terkait status dan validitas peraturan pelaksana UU Cipta Kerja setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUUXVIII/2020. Hukum yang seharusnya memberikan kepastian dan manfaat bagi masyarakat berpotensi membingungkan masyarakat sehingga masyarakat tidak dapat terlayani secara maksimal dengan adanya hukum, dan hukum itu sendiri justru mempersulit dan memperkeruh Masyarakat (Naqiyyah & Sujatnika, 2023).

Putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi juga menangguhkan segala tindakan atau kebijakan yang bersifat strategis dan mengeluarkan peraturan pengaturan yang berkaitan dengan UU Cipta Kerja. Dalam putusan yang dikeluarkan

oleh Mahkamah Konstitusi, demi menghindari ketidakpastian hukum dan dampak yang besar dari sengketa pengujian Undang-Undang atau judicial review maka Mahkamah Konstitusi menimbang syarat pembentukan suatu Undang-Undang yang memenuhi syarat formil guna menghasilkan suatu undang-undang yang memenuhi syarat kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan (Bimantya & Masnun, 2025). Syarat formil juga mengharuskan pembentuk undang-undang yakni Dewan Perwakilan Rakyat untuk memikirkan produk hukum yang dihasilkan dalam hal ini UU Cipta Kerja ditetapkan dalam bentuk yang tepat, oleh institusi yang tepat, dan menurut prosedur yang tepat sebagaimana mestinya diatur dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Dalam hal pembentukan suatu peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan pada Pasal 1 angka 1 menyebutkan "Bahwa pembentukan peraturan perundang-undangan merupakan suatu rangkaian proses yang mencakup pada tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan, dan pengundangan". Hal ini diketahui pada fakta persidangan dimana hakim konstitusi yaitu Dr. Suhartoyo S.H., M.H. menjelaskan bahwa akses masyarakat terhadap pembentukan UU Cipta Kerja tidak memberikan ruang partisipasi secara maksimal kepada masyarakat. Sekalipun diadakan pertemuan dengan kelompok masyarakat namun dalam pertemuan itu tidak ada pembahasan mengenai naskah akademik maupun materi perubahan atas UU Cipta Kerja (Munawar, Marzuki & Affan, 2021).

Namun, pada putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 menyebabkan ketidakpastian atau keambiguan yang menghasilkan tafsir ganda dimasyarakat. Hal ini disebabkan putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi ini bersifat *win-win solution*, pragmatis, dan menimbulkan masalah konstitusional baru sebab memberlakukan UndangUndang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipa Kerja sepanjang dua tahun. Hal ini dapat dilihat pada Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dimana UU Cipta Kerja dinyatakan telah inkonstitusional bersyarat tapi undang-undang ini tetap berlaku selama dua tahun kedepan. Kaitannya dengan Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing pasca putusan Mahkamah Konstitusi tersebut adalah bahwa ketidakpastian hukum yang ditimbulkan dari putusan tersebut juga mempengaruhi implementasi kebijakan terkait penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 adalah salah satu turunan dari UU Cipta Kerja yang mengatur tentang prosedur dan syarat penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Dengan status UU Cipta Kerja yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat, muncul pertanyaan mengenai keabsahan dan kesinambungan peraturan-peraturan turunan, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini dikualifikasikan kedalam tipe penelitian normatif atau penelitian hukum doktrinal yang berorientasi pada pendekatan terhadap berbagai norma-norma peraturan perundangan-undangan termasuk Putusan Mahkamah Konstitusi, berbagi referensi hukum, jurnal-jurnal ilmiah hukum, berbagai teori hukum, asas-asas hukum

yang berhubungan dengan Implikasi Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVII/2020.

PEMBAHASAN

A. Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Tidak Mengandung Catat Formal Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVII/2020

Undang-Undang Cipta Kerja ini merupakan Undang-Undang yang sangat banyak menuai beragam respon. Klaim dari Pemerintah dan DPR RI menyatakan bahwa kehadiran Undang-Undang Cipta Kerja akan membuka peluang investasi, memajukan pembangunan, dan lain sebagainya. Pemerintah menyatakan bahwa Undang-Undang yang berlaku saat ini berpotensi menjadi penghambat laju investasi dan pembangun. Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja dengan konsep Omnibus Law telah menabrak pedoman pembentukan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Cipta Kerja lebih kental dengan kepentingan elit dan politis (Syahrin & Alfikri, 2022).

Polemik terhadap Undang-Undang Cipta Kerja telah berujung di Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi telah mengabulkan permohonan pemohon pada perkara Nomor 91/PUU-XVII/2020 perihal pengujian terhadap Undang-Undang Cipta Kerja. Jika dilihat dalam risalah putusannya, Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan pemohon pada perkara Nomor 91/PUU-XVII/2020 dan memutuskan yang pada pokoknya:

a) Menyatakan pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat sepanjang tidak dimaknai "tidak dilakukan perbaikan dalam waktu dua tahun sejak putusan ini diucapkan", sehingga Undang-Undang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukannya perbaikan pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan Mahkamah Konstitusi.
b) Mahkamah Konstitusi memerintahkan pembentuk Undang-Undang melakukan perbaikan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan, Undang-Undang Cipta Kerja menjadi inskonstitusional secara permanen.
c) Apabila dalam tenggang waktu yang diberikan pembentuk Undang-Undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan, maka Undang-Undang atau pasal/muatan yang telah dicabut/diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali.
d) Segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas ditangguhkan, dan dilarang menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Cipta Kerja.

Dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat sepanjang tidak dimaknai "tidak dilakukan perbaikan dalam waktu dua tahun sejak putusan ini diucapkan", sehingga Undang-Undang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukannya perbaikan pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi juga memerintahkan pembentuk Undang-Undang melakukan perbaikan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan, Undang-

Undang Cipta Kerja menjadi inskonstitusional secara permanen. Apabila dalam tenggang waktu yang diberikan pembentuk Undang-Undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan, maka Undang-Undang atau pasal/muatan yang telah dicabut/diubah oleh UndangUndang Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali. Segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas ditangguhkan, dan dilarang menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Cipta Kerja.

Berdasarkan uraian di atas secara materi memang tidak disinggung. Akan tetapi secara formil Undang-Undang Cipta Kerja ini dinilai cacat formil. Namun, di sisi lain Mahkamah Konstitusi menyatakan menangguhkan penerbitan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini berpotensi menimbulkan permasalahan hukum lainnya, di antaranya kebutuhan pembentukan peraturan turunan Undang-Undang Cipta Kerja. Dengan tidak diperkenankannya penerbitan peraturan pelaksana, maka ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja tersebut menjadi tidak berfungsi, meskipun di sisi lain Mahkamah Konstitusi menyatakan undang-undang tersebut masih berlaku.

Poin menarik yang perlu mendapatkan perhatian yaitu ketika Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman memiliki pendapat berbeda (*dissenting opinion*) perihal pengujian formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan pertimbangan hukum antara lain: Format susunan peraturan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang menggunakan teknik *Omnibus Law*. Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja bertentangan dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan. Adanya perubahan terhadap materi muatan pasca persetujuan bersama DPR dan Presiden. Namun di antara permasalahan hukum di atas, terdapat permasalahan yang bersifat mendasar dan penting untuk segera dijawab, yaitu apakah untuk menerapkan metode *omnibus law* pada pembentukan undang-undang diperlukan perubahan terlebih dahulu terhadap undang-undang tentang pembentukan peraturan perundang-undangan atau kah metode ini dapat digunakan tanpa terlebih dahulu mengubah ketentuan undang-undang tentang pembentukan peraturan perundang-undangan.

Sebenarnya Peneliti juga tidak termasuk pihak yang mempersoalkan metode pembentukan undang-undang melalui metode *omnibus law*. Karena metode pembentukan undang-undang melalui metode omnibus law tidak mempermasalahkan nilai baik atau pun buruk. Karena ia adalah suatu metode yang bebas nilai. Oleh karena itu metode pembentukan undang-undang dengan metode *omnibus law* dapat diadopsi dan cocok diterapkan dalam konsepsi negara hukum Pancasila sepanjang *omnibus law* itu dibuat sesuai dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila dan prinsip-prinsip yang termuat dalam UUD 1945. Karena disisi lain, metode *omnibus law* pada proses pembentukan undang-undang merupakan suatu terobosan hukum yang boleh dilakukan karena dalam Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan pun tidak secara eksplisit mengatur, membolehkan atau melarangnya. Dengan begitu, meskipun tidak didahului perubahan terhadap Undang-Undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, namun pada dasarnya hukum dalam menggunakan metode omnibus law adalah boleh dan tidak dilarang. Maka untuk selanjutnya, jika ingin membentuk undang-undan menggunakan metode *omnibus law*, sebaiknya terlebih dahulu

mengubah ketentuan undang-undang tentang pembentukan peraturan perundang-undangan.

Agar penyusunan hukum dapat berjalan dengan baik, steril dan responsif, maka perlu adanya diskursus-diskursus dari masyarakat sipil yang berjalan secara komunikatif untuk mencapai suatu konsensus bersama tanpa adanya pertikaian. Hal tersebut menjadi hikmah yang dapat dipelajari dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII Tentang Uji Materi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Meskipun dapat dikatakan bahwa putusan Mahkamah Konstitusi masih terkesan kompromistis dan tidak tegas. Akan tetapi setidaknya dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut juga menjadi angin segar dan harapan bagi para pemohon khususnya dan rakyat Indonesia pada umumnya akan suatu Undang-Undang yang partisipastif dan sesuai dengan kebutuhan hukum masyarakat Indonesia.

Fokus utama dalam penelitian adalah pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVII/2020, sebagaimana akan diuraikan berikut ini :

1. Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pada tahun 2020, terjadi pembaharuan regulasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia dengan dirumuskannya Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja disusun menggunakan metode omnibus law. Julukan sapu jagat diberikan kepada metode *omnibus law* karena penyusunan undang-undang dilakukan dengan melalui revisi terhadap beberapa ketentuan undang-undang melalui satu undang-undang. Metode *omnibus law* disebut sebagai salah satu langkah efektif untuk melakukan pemangkasan terhadap regulasi yang dianggap sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan tuntutan masyarakat serta dianggap merugikan kepentingan negara.

Dalam hal penggunaan metode *omnibus law* sebagai induk undang-undang untuk mengatur beberapa klaster undang-undang, penyusunan Rancangan Undang-Undang Cipta kerja ini menghadapi banyak penolakan dari berbagai pihak. Penyusunan Rancangan Undang-Undang Cipta kerja yang dikerjakan dengan metode *omnibus law* oleh sebagian pihak dianggap terlalu terburu-buru, tidak transparan, dan menimbulkan kerugian bagi masyarakat. Namun di tengah adanya aksi penolakan dari sebagian pihak, Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja tetap disahkan sebagai undang-undang oleh pemerintah dan DPR RI pada senin, 5 Oktober 2020. Maka dari itu ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja resmi diberlakukan sejak tanggal 2 November 2020 dengan tercatat sebagai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disiapkan oleh Pemerintah sebagai strategi baru dalam usaha untuk meningkatkan perekonomian Indonesia dengan datangnya investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia serta memperluas lapangan pekerjaan yang baru. Di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat sejumlah sebelas klaster pengaturan khusus. Adapun dari sebelas klaster tersebut yakni penyederhanaan perizinan tanah, pesyaratan investasi, ketenagakerjaan, kemudahan dan perlindungan usaha mikro,

kecil, dan menengah (UMKM), kemudahan berusaha, dukungan riset dan invasi, administrasi pemerintah, pengenaan sanksi, pengendalian lahan, kemudahan proyek pemerintah, Kawasan Ekonomi Khusus (KEK).

Salah satu klaster yang ada pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah tiga puluh satu pasal, menambahkan tiga belas pasal baru, dan menghapus dua puluh Sembilan pasal di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penggunaan tenaga kerja asing merupakan salah satu subjek hukum yang mengalami perubahan dari adanya pembaharuan ketentuan tersebut. Regulasi mengenai penggunaan tenaga kerja asing dapat dapat ditemukan pada Bab IV tentang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Merujuk pada penyempurnaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka dibentuklah Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai peraturan pelaksana mengenai penggunaan tenaga kerja asing. Oleh karena hal tersebut maka Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing mencabut seluruh ketentuan yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021, mengatur mengenai kewajiban dan larangan pemberi kerja Tenaga Kerja Asing, permohonan, perpanjangan dan perubahan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), pengaturan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA), penerbiatan izin tinggal bagi Tenaga Kerja Asing, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping Tenaga Kerja Asing, pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia bagi Tenaga Kerja Asing, pelaporan, pembinaan dan pengawasan serta sanksi administratif atas pelanggaran aturan penggunaan Tenaga Kerja Asing.

2. Catat Formal Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVII/2020

Dalam perjalanannya, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menuai banyak penolakan dari banyak kalangan terkait substansi maupun prosedur penyusunannya. Hingga pada akhinya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja diajukan ke Mahkamah Konstitusi (MK). Melalui Putusan MKRI Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja cacat prosedur dan inkonstitusional bersyarat. Oleh sebab itu, Mahkamah Konstitusi memberikan rentang waktu dua tahun untuk menyusun kembali Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja agar sesuai dengan prosedur penyusunan perundang-undangan (Afkarina, 2024).

Apabila jika tidak segera dipenuhi maka Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja akan menjadi inkonstitusional permanen sehingga akan terjadi ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Inkonstitusional yang terletak pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah saat proses penyusunan undang-undang dinilai tidak melibatkan partisipasi masyarakat sehingga dianggap tidak transparan.

Selanjutnya pada tanggal 30 Desember 2022, diterbitkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hal yang melatarbelakangi diterbitkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja adalah untuk mengisi kekosongan hukum dan melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, tentang perlu adanya perbaikan melalui penggantian terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Secara substansi isi dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja tidak memiliki perbedaan dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Regulasi mengenai perizinan tenaga kerja asing dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja berada pada Bab IV ketenagakerjaan bagian kedua. Kemudian melalui banyak pertimbangan, akhirnya Dewan Perwakilan Rakyat menyetujui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan resmi mengundangkannya menjadi undang-undang. Maka ditetapkanlah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Dalam hal terjadi pembaruan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, maka regulasi mengenai penggunaan tenaga kerja asing pun turut berubah. Pengaturan penggunaan tenaga kerja asing berada dalam Bab IV Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Ketentuan penggunaan tenaga kerja asing dalam undang-undang tersebut tidak memiliki perbedaan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun memiliki perbedaan yang signifikan dengan kententuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perbedaan ketentuan yang cukup signifikan terdapat dalam beberapa pasal, yaitu Pasal 42 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Namun Pasal 42 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menyebutkan bahwa tenaga kerja asing memerlukan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.

Sebelumnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui peraturan pelaksananya dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja mengatur bahwa pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja asing ditentukan dalam Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja (IMTA). Sedangkan pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang tidak lagi diberlakukan adanya izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Dalam payung hukum administrasi, izin dan pengesahan adalah dua konsep yang sering digunakan, namun memiliki perbedaan. Izin merupakan suatu perkenaan dari pemerintah berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah yang ditujukan untuk perbuatan yang memerlukan pengawasan khusus. Sedangkan pengesahan ialah persetujuan dari pihak berwenang setelah tindakan atau dokumen tertentu dibuat atau diselesaikan.

Berdasarkan hal tersebut tentu kedudukan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) memiliki perbedaan dengan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA). RPTKA merupakan bagian dari proses administrasi, sedangkan IMTA merupakan produk dari proses tersebut. Dalam pandangan hukum proses dan produk adalah dua konteks yang berbeda, dimana IMTA merupakan produk dari suatu prosedur/proses administrasi bagi pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing. Disamping itu IMTA juga merupakan pintu masuk pemeriksaan dokumen bagi tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia.

Sebelumnya RPTKA merupakan suatu rencana dari perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing, RPTKA adalah suatu rancangan dimana perusahaan telah memperhitungkan fungsi, manfaat, dan urgensi penggunaan tenaga kerja asing. sehingga melalui RPTKA akan terlihat jelas alasan suatu perusahaan mempekerjakan tenaga kerja asing. Setelah itu dilakukan pembuatan IMTA dimana pemerintah mengizinkan untuk menggunakan tenaga kerja asing sesuai dengan RPTKA. Dihapuskannya IMTA yang tidak lagi digunakan untuk perizinan mempekerjakan tenaga kerja asing, menyamakan kedudukan IMTA dengan RPTKA karena pada dasarnya adanya IMTA besumber pada RPTKA. Sehingga adanya IMTA dianggap hanya membuat banyaknya prosedural yang harus dilewati. Alasan mendasar mengapa izin tersebut dihapus didasarkan atas pertimbangan yaitu untuk mendukung perekonomian nasioanal melalui peningkatan investasi asing.

Pramono Nindyo, dalam sidang pengujian formil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, memberikan pandangan mengenai lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang merupakan bentuk tindakan antisipatif agar negara tidak terdampak situasi krisis. Menurut beliau, hal tersebut juga menjadi bagian dari itikad baik Pemerintah dan menjadi langkah bijaksana untuk memperbaiki iklim investasi yang nantinya dapat dinikmati generasi penerus bangsa. Sementara itu, dari sudut pandang perizinan, beliau berpendapat bahwa pemerintah telah melakukan reformasi alur perizinan untuk menjawab pertanyaan investor asing yang dinilai berbelit-belit sehingga mengurangi minat investor untuk berinvestasi di Indonesia. Sehingga pemerintah membentuk alur perizinan berbasis risiko dengan cara memangkas dan memperbaiki alur perizinan sehingga tidak lagi berbeli-belit.

Kemudian Pasal 42 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai pengecualian izin yang tidak berlaku bagi perwakilan negara seperti diplomatik dan konsuler. Sedangkan Pasal 42 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang memperluas pengecualian jenis pekerjaan yang tidak memerlukan

perizinan RPTKA, yaitu direksi atau komisaris, pegawai diplomatik dan konsuler, dan tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan *start-up* berbasis teknologi, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

Dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan tenaga kerja asing hanya dapat dipekerjakan dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Sedangkan pada Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menambahkan frasa "serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki". Selanjutnya dalam pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Namun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menghapuskan Pasal 43, Pasal 44, Pasal 46, dan Pasal 48.

Dalam Pasal 45 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membahas mengenai kewajiban pemberi kerja untuk menunjuk tenaga kerja lokal sebagai tenaga pendamping bagi tenaga kerja asing dalam kepentingan alih teknologi dan alih keahlian serta melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja lokal yang mendampingi. Pasal tersebut dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terjadi penambahan ketentuan yaitu Pasal 45 ayat (1) huruf c yang mengatur pemberi kerja untuk memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

Berkaitan dengan uraian diatas maka dapat dipahami bawa: meskipun Mahkamah Konstitusi menemukan adanya cacat formil, Undang-Undang Cipta Kerja tetap berlaku selama proses perbaikan tersebut dilakukan. Artinya, semua peraturan turunan yang dikeluarkan berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, masih memiliki dasar hukum yang sah. Putusan Mahkamah Konstitusi ini mengundang perdebatan apakah peraturan-peraturan turunan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 dapat dianggap cacat formil, mengingat sumber hukumnya masih dalam proses perbaikan. Namun, penting untuk dicatat bahwa putusan Mahkamah Konstitusi tidak serta merta membatalkan semua peraturan turunan yang dihasilkan dari Undang-Undang Cipta Kerja. Selama Undang-Undang Cipta Kerja masih dinyatakan berlaku, maka peraturan-peraturan yang dibuat berdasarkan undang-undang tersebut, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021, tetap sah dan mengikat secara hukum. Dengan demikian, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tetap dapat diterapkan sesuai dengan tujuan awal pembentukannya.

Dalam konteks lebih luas, Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 sebenarnya memberikan kesempatan bagi pemerintah dan DPR untuk merefleksikan dan memperbaiki proses legislasi di Indonesia. Proses pembentukan Undang-Undang

Cipta Kerja yang dipandang tidak sesuai dengan prosedur formil menandakan adanya masalah dalam proses legislasi yang perlu dibenahi. Dengan adanya putusan ini, diharapkan pemerintah dan DPR dapat memperbaiki proses legislasi, tidak hanya untuk Undang-Undang Cipta Kerja tetapi juga untuk undang-undang lainnya agar sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi dan keterbukaan.

Putusan Mahkamah Konstitusi ini juga memiliki implikasi signifikan terhadap persepsi masyarakat dan dunia usaha terkait kepastian hukum di Indonesia. Di satu sisi, putusan tersebut menunjukkan bahwa Mahkamah Konstitusi berperan sebagai penjaga konstitusi yang memastikan bahwa setiap undang-undang dibentuk sesuai prosedur yang sah. Di sisi lain, keberlakuan sementara Undang-Undang Cipta Kerja meski ada cacat formil menciptakan dilema, di mana kepastian hukum tetap dijaga, tetapi dengan syarat adanya perbaikan. Hal ini menjadi sinyal bahwa hukum di Indonesia tetap dinamis dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan serta tuntutan konstitusi.

Terkait Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021, meskipun ada kekhawatiran akan cacat formil, putusan Mahkamah Konstitusi tidak membatalkan secara otomatis peraturan-peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja. Oleh karena itu, peraturan ini tetap dapat diimplementasikan. Namun, penting bagi pemerintah untuk terus memastikan bahwa pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tidak menimbulkan masalah hukum di kemudian hari, terutama jika ada perubahan signifikan pada Undang-Undang Cipta Kerja setelah proses perbaikan.

Di tengah proses perbaikan Undang-Undang Cipta Kerja, pemerintah perlu memberikan sosialisasi dan penjelasan yang jelas kepada masyarakat dan dunia usaha mengenai status dan keberlakuan peraturan-peraturan turunan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021. Hal ini penting untuk menjaga kepercayaan publik dan menghindari ketidakpastian hukum yang bisa mengganggu iklim investasi dan ekonomi. Transparansi dalam proses legislasi dan komunikasi yang efektif antara pemerintah, DPR, dan masyarakat akan sangat membantu dalam menjaga stabilitas dan kepastian hukum.

Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVIII/2020, kepastian hukum menjadi isu krusial, terutama bagi peraturan-peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja seperti Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021. Putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja mengalami cacat formil dalam pembentukannya menimbulkan kekhawatiran di masyarakat mengenai keabsahan peraturan-peraturan yang dihasilkan berdasarkan undang-undang tersebut. Namun, pemerintah telah menegaskan bahwa semua peraturan turunan, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021, tetap berlaku dan sah selama Undang-Undang Cipta Kerja belum dicabut atau dinyatakan tidak berlaku.

Kepastian hukum ini sangat penting, khususnya dalam menjaga stabilitas ekonomi dan hukum di Indonesia. Stabilitas hukum merupakan salah satu faktor kunci yang dipertimbangkan oleh investor asing saat memutuskan untuk menanamkan modal di suatu negara. Jika terjadi ketidakpastian hukum, hal ini dapat mengganggu kepercayaan investor dan berdampak negatif pada iklim investasi. Oleh karena itu, pemerintah berupaya memberikan jaminan bahwa peraturan-peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja tetap memiliki dasar hukum yang kuat, meski ada proses perbaikan yang sedang berjalan. Selain itu, kepastian hukum ini juga penting untuk

memastikan bahwa proses pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 berjalan tanpa hambatan. Ketentuan ini memiliki peran signifikan dalam memfasilitasi penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, yang pada gilirannya mendukung upaya peningkatan daya saing dan produktivitas nasional. Jika peraturan ini dianggap tidak sah, maka akan ada kekacauan dalam pelaksanaannya, yang pada akhirnya bisa menghambat pertumbuhan ekonomi dan memperburuk situasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Meski Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 telah secara tegas menyatakan bahwa pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja memiliki cacat formil. Pemerintah justru tetap memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Ini menunjukkan ketidak pedulian terhadap prinsip-prinsip hukum yang seharusnya ditegakkan dalam negara hukum. Ironisnya, meskipun putusan Mahkamah Konstitusi tidak langsung membatalkan Undang-Undang Cipta Kerja, melainkan memberikan waktu dua tahun untuk perbaikan, tindakan pemerintah yang tetap menjalankan aturan ini bisa dianggap sebagai bentuk pembangkangan terhadap amanat konstitusional yang seharusnya dihormati.

B. Implikasi Hukum Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Terhadap Hak Konstitusional Tenaga Kerja Di Indonesia

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUUXVIII/2020, Undang-Undang Cipta Kerja dinyatakan sebagai undang-undang yang inkonstitusional bersyarat. Hal ini disebabkan oleh aspek pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja yang tidak sesuai dengan hukum acara pembentukan peraturan perundang-undangan. Hasil inkonstitusional bersyarat tersebut memiliki makna bahwa Undang-Undang Cipta Kerja memang dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi. Akan tetapi, undang-undang tersebut dapat kembali konstitusional dengan memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi dalam amar putusan *a quo*.

Putusan tersebut menimbulkan banyak kebingungan perihal kedudukan Undang-Undang Cipta Kerja dan aturan turunannya. Hal tersebut disebabkan oleh jenis permohonan yang diajukan merupakan pengujian formil undang-undang, sedangkan hasil dari permohonan tersebut berupa jenis putusan inkonstitusional bersyarat. Pengujian formil sangat berbeda dengan uji materiil undang-undang, baik dari segi aspek-aspek yang diuji juga dalam pengambilan alat ukur pengujian tersebut. Didorong oleh fakta bahwa pertama kalinya uji formil mendapat hasil putusan inkonstitusional mengakibatkan bermacam pendapat mulai tumbuh di ruang publik menanggapi terbitnya putusan tersebut.

Peraturan perundang-undangan dalam eksistensinya pada sistem hukum Indonesia tidak lepas dari esensinya yang berdaya ikat dan berdaya laku. Daya ikat dan daya laku merupakan hakikat dari diundangkannya suatu peraturan perundang-undangan. Berbicara tentang daya ikat dan daya laku peraturan perundang-undangan, hal ini berkenaan langsung dengan proses pengundangan, dalam artian berupa pengesahan rancangan undang-undang menjadi undangundang. Ketika rancangan undang-undang disahkan dan diundangkan oleh DPR atas persetujuan presiden, undang-undang akan dicatat dalam berita negara atau lembar negara republik Indonesia. Hal tersebut mengakibatkan undang-undang memiliki "daya

laku" sebagai suatu produk hukum. Daya laku tersebut kemudian menimbulkan asas fiksi hukum (semua orang dianggap mengetahui hukum). Dampak dari adanya asas fiksi hukum tersebut adalah timbulnya "daya ikat" undang-undang. Dengan adanya daya ikat undang-undang, seluruh warga negara Indonesia diwajibkan untuk mematuhi undang-undang tersebut.

Undang-undang dalam materi muatannya terdiri atas pernyataan yang berupa definisi, di samping itu terdapat pula substansi undang-undang yang berbentuk perintah. Perintah ini dapat berupa perintah warga negara untuk melakukan atau perintah untuk membentuk suatu peraturan perundangundangan di bawahnya untuk membentuk suatu aturan sesuai dengan perintah dari undang-undang tersebut. Pernyataan di dalam undang-undang merupakan wujud konkrit daya laku, sedangkan perintah dalam undang-undang merupakan perwujudan dari daya ikat suatu undang-undang.

Secara yuridis, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 mengakibatkan beberapa hal dalam kelangsungan status Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam hal ini, berikut peneliti jabarkan implikasi putusan tersebut terhadap Kedudukan Undang-Undang Cipta Kerja dan aturan turunannya berdasarkan amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, sebagai berikut:

1) Pertama, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Sebagaimana telah disinggung sebelumnya, putusan tersebut menyatakan Undang-Undang Cipta Kerja sebagai undang-undang yang inkonstitusional, namun pembentuk undang-undang masih diberikan kesempatan untuk memperbaikinya.
2) Kedua, dalam amar putusan nomor 4 Mahkamah Konstitusi menyatakan "Undang-Undang Cipta Kerja tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan dalam tenggang waktu yang telah ditentukan". Undang-Undang Cipta Kerja walaupun diputus inkonstitusional bersyarat, dinyatakan tetap berlaku sebagai undang-undang yang sah. Artinya selama masa perbaikan tersebut, UndangUndang Cipta Kerja tetap berkedudukan sebagai salah satu produk hukum di Indonesia yang tercatat sebagai undang-undang dalam Lembar Negara Republlik Indonesia. Hal ini berkaitan dengan "daya laku" undang-undang yang menyebabkan Undang-Undang Cipta Kerja tetap ada dan tidak dihapuskan sebagai salah satu produk hukum sampai dengan masa perbaikan yang ditentukan oleh Mahkamah Konstitusi. Amar putusan nomor 3 dan nomor 4 harus dibaca sebagai satu-kesatuan agar tidak timbul penafsiran ganda serta menghidari kontradiksi antar amar dalam putusan tersebut.
3) Ketiga, dalam amar putusan nomor 5, Mahkamah Konstitusi memerintahkan pembentuk undang-undang untuk memperbaiki Undang- Undang Cipta Kerja dalam kurun waktu 2 (dua) tahun. Konsekuensi dari hasil putusan inkonstitusional bersyarat dalam putusan *a quo* adalah diwajibkan kepada DPR dan pemerintah untuk memberbaiki undang-undang tersebut dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Perbaikan ini mencakup hal-hal yang menjadi alasan undang-undang tersebut dinyatakan inkonstitusional dalam aspek formil, yakni legalitas metode pembentukan peraturan perundangundangan yang digunakan, serta pemenuhan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang terdiri dari asas kejelasan tujuan, asas kejelasan rumusan, dan asas keterbukaan yang secara khusus mensyaratkan adanya *meaningful participation* dari kalangan

akademisi dan masyarakat yang memiliki keterkaitan maupun keminatan di bidang tersebut, serta kalangan masyarakat lainnya. Asas-asas tersebut tidak terpenuhi dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang akhirnya menyebabkan Undang-Undang Cipta Kerja dinyatakan cacat secara formil oleh Mahkamah Konstitusi.

Apabila dalam kurun waktu 2 (dua) tahun yang telah ditentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tidak selesai diperbaiki, maka UndangUndang Cipta Kerja dinyatakan sebagai undang-undang yang inkonstitusional secara permanen. Klausul syarat pada amar ini merupakan hal yang harus dipenuhi pembentuk undang-undang guna mengembalikan konstitusionalitas Undang-Undang Cipta Kerja. Tidak terpenuhinya syarat tersebut mengakibatkan Undang-Undang Cipta Kerja menjadi inkonstitusional permanen dan "daya ikat" yang semula hanya hilang sementara akan hilang secara permanen bersama dengan "daya laku" undang-undang tersebut.

4) Keempat, pada amar putusan nomor 6 Mahkamah Konstitusi menyatakan apabila dalam kurun waktu 2 (dua) tahun pembentuk undangundang tidak dapat menyelesaikan perbaikan Undang-Undang Cipta Kerja, maka undangundang atau pasal-pasal atau materi muatan yang telah dicabut ataupun diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali. Amar putusan Mahkamah Konstitusi tersebut bertujuan untuk menghilangkan ketidakpastian hukum yang akan terjadi apabila pembentuk undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan Undang-Undang Cipta Kerja dalam waktu 2 (dua) tahun selaku syarat yang diberikan Mahkamah Konstitusi. Pemberlakuan kembali undang-undang yang telah diubah atau dicabut Undang-Undang Cipta Kerja menjadi solusi agar tidak terjadi kekosongan hukum apabila syarat tersebut tidak terpenuhi.
5) Kelima, pada amar putusan nomor 7, Mahkamah Konstitusi memerintahkan untuk menangguhkan segala kebijakan yang strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Dengan adanya amar ini, Mahkamah Konstitusi bertujuan untuk menekan banyaknya kebingungan di masyarakat sebagai bentuk adanya kepastian hukum. Hal ini berkenaan dengan putusan inkonstitusional bersyarat Undang-Undang Cipta Kerja yang harus terlebih dahulu dilakukan perbaikan secara formil agar tercipta undang-undang yang memenuhi kriteria keadilan, kepastian hukum, serta kemanfaatan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang merupakan regulasi ketenagakerjaan terbaru setelah sebelumnya hukum ketenagakerjaan diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebelumnya mekanisme dan prosedur perizinan tenaga kerja asing dijelaskan dalam Bab VII Pasal 42 hingga Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan berbagai aturan penyempurnanya hingga pada akhirnya disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Adanya pembaharuan pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing tentu membawa dampak perbedaan aturan antara undang-undang baru dengan undang-undang sebelumnya. Perbedaan pengaturan tersebut akan membawa dampak yang berbeda pula. Dihapuskannya Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dan digunakannya Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat sebagai satu-satunya perizinan tentu dapat berakibat pada masuknya tenaga kerja asing dalam jumlah besar, hal ini menjadi salah satu akibat yang timbul setelah rangkaian proses pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja terkesan terburuh-buruh.

Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja dinilai tidak melibatkan partisipasi penuh dari masyarakat dikarenakan orang peseorangan atau kelompok orang yang menjadi sasaran peraturan tidak mendapatkan draf RUU Cipta Kerja. Orang yang menjadi sasaran dalam pembentukan Undang-Undang Cipta kerja yaitu LSM dan Serikat Pekerja. Hal tersebut telah melanggar salah satu asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang dikemukakan oleh Gert-Jan Verman yaitu asas aksebilitas yaitu peraturan yang konsisten, dapat dimengerti, yang dapat di akses oleh mereka yang menjadi sasaran kebijakan.

Sejak awal tahun 2018, perbincangan mengenai Tenaga Kerja Asing semakin meningkat di kalangan kaum buruh dan menjadi salah satu tuntutan utama dari serikat buruh. Mereka menolak kedatangan Tenaga Kerja Asing yang bekerja sebagai buruh kasar di Indonesia karena hal ini menyebabkan kesempatan untuk mendapatkan lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja lokal semakin sempit. Selaras dengan hal tersebut, dalam kurun waktu satu tahun, selama tahun 2023 total dokumen Pengesahan Rencana Tenaga Kerja Asing yang diterbitkan di Indonesia berjumlah 168.048, angka tersebut tentunya mengalami kenaikan daripada tahun 2022. Selanjutnya kaum buruh juga menuntut pencabutan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana telah dicabut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menghapus ketentuan IMTA. Namun sebaliknya pemerintah justeru menerbitkan Undang-Undang Cipta Kerja dan melegalkan penghapusan IMTA dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing. Implikasi pemanfaatan tenaga kerja asing pada Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 terhadap hak konstitusional tenaga kerja di Indonesia, dapat di lihat sebagai beikut:

1. Aspek Perizinan

Sebelum adanya Undang-Undang Cipta Kerja, mekanisme penerapan sanksi hukum atas pelanggaran penggunaan Tenaga Kerja Asing oleh permberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tanpa adanya Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) di kenakan sanksi pidana yang diatur dalam Pasal 185 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni berupa penjara selama 1 tahun dan maksimal 4 tahun dan denda sebesar Rp 100.0000.000/00 sampai Rp 400.000.000,00. Setelah Undang-Undang CIpta Kerja di sahkan, ketentuan yang mengatur terkait dengan IMTA di hapus dan secara tidak langsung sanksi pidana tidak di cantumkan lagi dalam ketentuan yang mengatur terkait dengan pelanggaran hukum mengenai Izin penggunaan Tenaga Kerja Asing yang telah disederhanakan dalam bentuk Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang hanya mencantumkan sanksi administratif terhadap pemberi kerja yang tidak memiliki RPTKA.

Adanya aturan terbaru mengenai perizinan penggunaan Tenaga Kerja Asing yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah mengalami pergeseran dari bidang hukum pidana kebidang hukum administrasi. Ratio legis Undang-Undang Ketenagakerjaan sangat berbeda jauh dengan Undang-Undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan terkait dengan pengendalian penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, jika hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja untuk menyederhanakan proses perizinan penggunaan Tenaga Kerja Asing, maka seharusnya fungsi RPTKA harus sama dengan IMTA dalam hal ini sanksi atas pelanggaran penggunaan Tenaga Kerja Asing yang tidak memiliki RPTKA sama dengan sanksi pelanggaran yang tidak memiliki IMTA yaitu sanksi pidana dan bukan sanksi administratif. Menurut Abdul Khakim penghapusan sanksi pidana terhadap pelanggaran penggunaan TKA yang diatur dalam Pasal 44 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja mengindikasikan sikap pemerintah lebih pro terhadap investasi dan abai terhadap perlindungan tenaga kerja lokal.

Ratio legis penerapan sanksi pidana atas pelanggaran penggunaan Tenaga Kerja Asing yang tidak mempunyai izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang tidak memiliki keahlian yang di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengindikasikan bahwa perlindungan tenaga kerja lokal dalam memperoleh pekerjaan serta penghasilan yang layak bagi kemanusiaan lebih di kedepankan. Berbeda dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja yang memangkas proses perizinan Tenaga Kerja Asing serta menghapus ketentuan mengenai sanksi pidana dan menggantinya dengan sanksi administrasi telah menunjukan degradasi perlindungan hak untuk mendapatkan kesempatan kerja oleh tenaga kerja Indonesia dan lebih pro terhadap investasi.

2. **Aspek Ekonomi**

Aspek ekonomi, tenaga kerja lokal dapat menjadi pihak yang dirugikan jika pemerintah tidak menyikapi dengan seirus terkait dengan arus masuknya Tenaga Kerja Asing ke Indonesia. Berdasarkan data dari Kemenaker, penggunaan Tenaga Kerja Asing mengalami tren peningkatan secara signifikan. Meningkatnya tren penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia berkorelasi dengan substansi kebijakan mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing yang di hapus sejak tahun 2015. Sedangkan berbanting terbalik dengan daya serapan tenaga kerja lokal mengalami tren penurunan hal tersebut disinyalir masih minimnya kuantitas tenaga kerja lokal dalam bekerja di sektorsektor industri yang telah mengalami perkembangan kemajuan cukup pesat.

Pemerintah cenderung berfokus pada industri padat modal dibandingkan dengan industri padat karya yang justru sangat dibutuhkan oleh angkatan kerja Indonesia agar penyerapan tenaga kerja dapat berjalan dengan optimal dan dapat menekan angka pengangguran. Berdasarkan realitas tersebut, pemerintah perlu menyeimbangkan antara kebutuhan investasi dengan tren perkembangan angkatan kerja Indonesia. Jika industrti padat modal mendominasi pasar tenaga kerja di Indonesia ketimbang industri padat karya, maka akan meningkatkan tren pengangguran angkatan kerja Indonesia apabila tidak di ikuti dengan perbaikan sumberdaya manusia secara keseluruhan.

3. Aspek Sosial

Aspek sosial, terdapat perbedaan strata upah antara Tenaga Kerja Asing dan tenaga kerja lokal. Perbedaan upah antara Tenaga Kerja Asing dan tenaga kerja lokal disesuaikan dengan kebijakan di negara masing-masing. Tenaga kerja lokal hanya mendapatkan besaran upah minimum sebesar 2,8 juta rupiah sedangkan upah yang diberikan kepada Tenaga Kerja Asing bisa mencapai puluhan juta rupiah padahal mereka menempati posisi yang sama. Selain itu terjadi perlakuan dari perusahaan terkait dengan jaminan sosial. Mulai dari perbedaan jaminan keselamatan, serta perbedaan makanan yang diberikan perusahaan kepada Tenaga Kerja Asing dan tenaga kerja lokal.

Perbedaan budaya dan bahasa antara Tenaga Kerja Asing dan tenaga kerja Indonesia merupakan dua hal yang menjadi penyebab kurang efektifnya proses transfer keahlian. Di lain sisi tuntutan akan tenaga ahli yang dibutuhkan oleh perusahaan akan terus bertambah sehingga kemungkinan yang akan terjadi adalah Tenaga Kerja Asing tetap akan bekerja sampai jangka waktu melebihi masa kontrak di awal Tenaga Kerja Asing tersebut bekerja sebagaimana telah di atur dalam peraturan perundang-undangan. Tenaga kerja lokal memandang bahwasanya deregulasi kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing tidak benar-benar mendatangkan lapangan pekerjaan secara luas bagi tenaga kerja lokal sebaliknya kebijakan tersebut justuri memfasilitasi serta melegitimasi masuknya Tenaga Kerja Asing ke Indonesia. Kedatangan Tenaga Kerja Asing mengancam ketersediaan lapangan kerja yang seharusnya dapat diberikan kepada tenaga kerja lokal. Hal tersebut membuat tenaga kerja lokal semakin mengalami kerugian akibat sulitnya kesempatan untuk mendapatkan lapangan pekerjaan.

4. Aspek Kebijakan

Filosofi dasar Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah sebagai serangkaian upaya untuk meningkatkan investasi, alih teknologi (*transfer of teknologi*) dan alih keahlian (*transfer of skil*). Oleh karena itu investasi asing di Indonesia sepenuhnya ditujukan untuk kesejahteraan masyarakat Indonesia. Pemerintah telah menghapus beberapa aturanaturan yang menghambat kemajuan investasi melalui deregulasi kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing dan melakukan penyederhanaan kebijakan dalam rangka mendukung peningkatan investasi asing di Indonesia. Deregulasi kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing telah di mulai sejak tahun 2015 melalui penerbitan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 yang mencabut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2013 yang memuat aturan terkait dengan penggunaan bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing. Deregulasi kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing kembali dilakukan pemerintah dengan mencabut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tersebut dan menggantinya dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 yang menghapus dan mengganti beberapa pasal-pasal yang ada didalamnya.

Selanjutnya, pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 menggantikan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014. Dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tersebut memuat setidaknya aturan tentang perizinan penggunaan Tenaga Kerja Asing terkait dengan penghapusan IMTA dengan menyatakan bahwa pengesahan RPTKA adalah sama dengan IMTA. Padahal dalam regulasi sebelumnya yaitu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 menyatakan bahwa

RPTKA berbeda dengan IMTA dalam hal ini pengesahan RPTKA adalah syarat untuk mendapatkan IMTA. Pada tahun 2020 pemerintah kemudian menerbitkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja yang sekarang telah di ubah ke Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang menghapus ketentuan perizinan IMTA dan substansi berkaitan dengan standar kompetensi bagi TKA. Kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, kurangnya representasi perwakilan kaum buruh di dalam parlemen membuat tuntutan kaum buruh tidak mendapatkan perhatian dari pembuat dan pemutus kebijakan sehingga kebijakan deregulasi penggunaan Tenaga Kerja Asing tetap diberlakukan. Mencermati realitas politik tersebut, kaum buruh atau tenaga kerja lokal menjadi pihak yang dirugikan akibat serangkaian deregulasi parlemen membuat mereka terpaksa menggunakan hak politiknya melalui kegiatan ekstra parlementer seperti aksi massa dalam menyuarakan pemikiraran mereka.

Jika melihat penggunaan tenaga kerja asing di negara tetangga, menurut Kementerian Sumber Manusia (KSM) dalam tahun 2022, ada sekitar 1,3 juta tenaga kerja di Malaysia yang bekerja di bidang-bidang yang diperbolehkan mempekerjakan tenaga kerja asing, termasuk di bidang informal. Dari jumlah tersebut, lebih 728 ribu atau sekitar 41% tenaga kerja berasal dari Indonesia.164 Sementara itu per tahun 2023, Singapura memiliki 197.300 tenaga kerja asing asing yang mendapatkan izin kerja dari total tenaga kerja asing yang berjumlah sekitar 1,5 juta orang. Kementerian Tenaga Kerja Singapura menyebutkan bahwa negaranya cenderung memberikan gaji tinggi kepada tenaga kerja asing untuk memastikan bahwa pemegang surat izin kerja memiliki kualitas tinggi, serta guna menjaga kesetaraan bagi penduduk setempat.

Dengan dimudahkanya perizinan masuk bagi tenaga kerja sing yang akan bekerja di Indonesia, kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal untuk mendapatkan pekerjan di dalam negeri akan terkikiskan. Bahkan jika merujuk data dari Badan Pusat Statistik, sebelum ketentuan itu disahkan, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Februari 2023 sebesar 5,45 persen dan jumlah angkatan kerja berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Februari 2023 sebanyak 146,62 juta orang, naik 2,61 juta orang dibanding Februari 2022. Dengan ketentuan lama tersebut saja tingkat tenaga kerja lokal untuk mendapatkan kesempatakan bekerja masih sedikit, apalagi setelah diberlakukanya ketentuan baru tersebut yang akan menambah persaingan kerja bagi tenaga kerja lokal untuk mendapatkan kesempatan kerja di dalam negeri. Selain itu, tenaga kerja asing cenderung ditempatkan pada posisi-posisi strategis sehingga sering kali mendapatkan upah yang lebih besar daripada tenaga kerja lokal. Menurut Badan Pusat Statistik, rata-rata upah tenaga kerja lokal per Februari 2024 ialah 3.04 juta perbulan. Sedangkan Ombudsman Republik Indonesia mengungkapkan bahwa upah yang diberikan kepada tenaga kerja asing jauh lebih besar daripada tenaga kerja lokal. Perbedaan upah antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal dapat mencapai tiga kali lipat besarnya.

Sehingga terdapat tanda tanya besar mengapa regulasi yang bertujuan untuk memberikan keterbukaan lapangan kerja yang bertujuan untuk menyejahterakan kehidupan masyarakat, justru malah dapat menyederhanakan perizinan sehingga dengan mudah tenaga kerja asing untuk masuk. Terlebih lagi negara berkewajiban untuk memberikan jaminan hak mendapatkan pekerjaaan serta penghidupan yang layak, sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar NRI 1945. Dengan

terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, semakin jelas bahwa negara hanya mengutamakan pembangunan nesional tanpa mengindahkan kesejahteraan masyarakat lokal. Sebab jika dilihat dari dampak negatif, ketentuan tersebut benarbenar dapat merugikan masyarakat lokal, dan juga ketentuan tersebut juga tidak sesuai dengan pada Pasal 27 ayat (2) Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

KESIMPULAN

1. Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing tetap diberlakukan meskipun dalam putusan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 secara tegas mengatakan dalam pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja memiliki cacat formil. Namun pemerintah justru tetap memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tersebut sedangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang mendasari lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tersebut telah dinyatakan tidak berlaku, hal tersebut menunjukan ketidakpedulian terhadap prinsip-prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan.
2. Implikasi hukum pemanfaatan tenaga kerja asing Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021, memiliki dampak signifikan terhadap hak konstitusional tenaga kerja lokal. Dalam aspek perizinan, perubahan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan ke Undang-Undang Cipta Kerja menggeser sanksi pidana bagi pelanggaran izin tenaga kerja asing menjadi hanya sanksi administratif, yang menunjukkan perubahan fokus dari perlindungan tenaga kerja lokal ke peningkatan investasi.

SARAN

1. Seyogyanya pemerintah dan DPR sebaiknya segera memperbaiki proses legislasi sesuai amanat Mahkamah Konstitusi untuk memastikan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja Kerja dan peraturan turunannya memiliki dasar hukum yang kokoh. Selain itu, pemerintah perlu meningkatkan transparansi dan keterbukaan dalam proses pembuatan undang-undang dan peraturan, serta secara aktif mensosialisasikan status hukum peraturan turunan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 kepada masyarakat.
2. Diharapkan pemerintah perlu menyeimbangkan kebijakan antara peningkatan investasi dan perlindungan tenaga kerja lokal. Ini dapat dilakukan dengan memperketat regulasi terkait izin kerja tenaga asing, memastikan kesetaraan upah dan perlakuan antara tenaga kerja asing dan lokal, serta meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia lokal untuk menghadapi persaingan dengan tenaga kerja asing.

DAFTAR PUSTAKA

Afkarina, I. (2024). *Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

Asy'Ari, S., Hilipito, M. R., & Ali, M. M. (2013). Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan Tahun 2003-2012). *Jurnal Konstitusi*, *10*(4), 675-708.

Bima, M. R., & Rahadi, R. (2023). Analisis Pemberlakuan Omnibus Law Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia. *Journal of Lex Philosophy (JLP)*, *4*(1), 145-159

Djunu, M. R., Marsuni, L., & Bima, M. R. (2022). Kewenangan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Terhadap Pembubaran Partai Politik. *Journal of Lex Generalis (JLG)*, *3*(11), 1790-1806.

Bachmid, F. (2023). Pembentukan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, *13*(2), 195-203.

Bimantya, D. M. C., & Masnun, M. A. (2025). Dinamika Perjalanan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Kasus Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/Puu-Xviii/2020 Tentang Uji Formil Terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja). *NOVUM: JURNAL HUKUM*, 34-43.

Fajarwati, A. E., Marsuni, L., & Rahman, A. (2021). Unifikasi Peraturan Daerah Tentang Pajak & Retribusi Daerah Berdasarkan Prinsip Omnibus Law. *Journal of Lex Theory (JLT)*, *2*(1), 108-122.

Hastuti, P. (2018). Pemberian Kewenangan Judicial Order Kepada Mahkamah Konstitusi DalamPengujian Undang-Undang Terhadap Undang Undang Dasar. *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, *7*(1), 48-68.

Munawar, M., Marzuki, M., & Affan, I. (2021). Analisis Dalam Proses Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Perpspektif Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, *3*(2), 452-468.

Naqiyyah, I., & Sujatnika, G. (2023). Politik Hukum Perizinan Berusaha Di Daerah Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 dan Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023. *Syariati: Jurnal Studi Al-Qur'an dan Hukum*, *9*(1), 65-88.

Irawan, A. (2022). Undang-Undang Cipta Kerja Di Tengah Himpitan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/Puu-Xviii/2020. *Litigasi*, *23*(1), 101-133.

Setiabudi, I., Taufik, M., & Haryadi, T. (2022). *Quo Vadis Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi*. Tanah Air Beta.

Setiadi, W. (2020). Simplifikasi Regulasi dengan Menggunakan Metode Pendekatan Omnibus Law. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, *9*(1), 39.

Siolimbona, M. R., Alfons, S. S., & Salmon, H. (2022). Eksistensi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang dan Kewenangan Mahkamah Konstitusi Dalam Pengujian. *PAMALI: Pattimura Magister Law Review*, *2*(2), 141-160.

Syahrin, M. A., & Alfikri, A. (2022). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII Tentang Uji Materi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. *Jurnal Selat*, *9*(2), 89-105.