



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3>

Received: 29 April 2024, Revised: 17 Mei 2024, Publish: 30 Mei 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisis Penerapan Hukum dalam Pembentukan Lembaga Kerjasama Bipartit: Tinjauan Terhadap Kekosongan Hukum Pra dan Pasca Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Edrick Edwardina Effendy¹, Eugenius Evan²

¹ Universitas Pelita Harapan

Email: edrick.effendy@lecturer.uph.edu

² Universitas Pelita Harapan

Email: Eugeniusevan22@gmail.com

Corresponding Author: edrick.effendy@lecturer.uph.edu ¹

Abstract: Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation has affected the formation of Bipartite Cooperation Institutions (LKS Bipartit) between workers/labor and employers/companies in Indonesia. The legal vacuum in the formation of government regulations mandated by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and its amendments, namely Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation, has resulted in the determination of administrative sanctions that lack enforcement power and produce inconsistent regional policies. An analysis of Provincial Regulations in Central Java and Regional Regulations in Tangerang City shows differences in the regulation of administrative sanctions, reflecting legal uncertainty. In the framework of the formation of legislation, both regulations should have equal authority in stipulating administrative sanction provisions. The formation of Government Regulations as mandated by legislation is necessary to fill the legal vacuum and serve as a basis for regional governments to enact regional regulations expected to provide legal certainty and make Bipartite Cooperation Institutions a more effective forum in industrial relations in Indonesia..

Keyword: Bipartite Cooperation Institutions, Absence of Law, Incoherence of Regulations

Abstrak: Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja telah mempengaruhi pembentukan Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit antara pekerja/tenaga kerja dan pengusaha/perusahaan di Indonesia. Kekosongan hukum pembentukan peraturan pemerintah yang dimandatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya yaitu Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja menyebabkan penentuan sanksi administratif yang tidak memiliki daya paksa dan menghasilkan kebijakan daerah yang tidak konsisten satu dengan yang lainnya. Analisis terhadap Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah dan Peraturan Daerah Kota Tangerang menunjukkan perbedaan dalam pengaturan sanksi

administratif, mencerminkan ketidakpastian hukum. Dalam kerangka pembentukan peraturan perundang-undangan, kedua peraturan tersebut seharusnya memiliki wewenang yang setara dalam memuat ketentuan sanksi administratif. Pembentukan Peraturan Pemerintah sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan diperlukan untuk mengisi kekosongan hukum dan sebagai landasan bagi pemerintah daerah untuk membuat peraturan daerah yang diharapkan dapat memberikan kepastian hukum, dan menjadikan LKS Bipartit sebagai forum yang lebih efektif dalam hubungan industrial di Indonesia.

Kata Kunci: Lembaga Kerjasama Bipartit, Kekosongan Hukum, Inkonsistensi Peraturan

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara hukum yang berkedaulatan rakyat dan merupakan negara kesatuan yang berbentuk republik. Lahirnya konsep negara hukum sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut pastinya untuk mewadahi serta memfasilitasi kehidupan berbangsa dan bernegara agar negara tersebut menjadi layak huni bagi masyarakatnya. Hukum merupakan suatu perangkat yang diciptakan oleh negara dalam mengatur interaksi antar masyarakatnya. Gustav Radbruch memberikan pengertian bahwa hukum adalah seperangkat hal kompleks mengenai aturan-aturan umum di dalam masyarakat yang memiliki orientasi akhir pada keadilan dan juga kemanfaatan¹. Terdapat 3 (tiga) aspek penting menurut Gustav Radbruch yang menjelaskan bahwa bagian dari tujuan dibentuknya suatu hukum atau aturan yang disusun berdasarkan prioritasnya, yaitu Keadilan Hukum, Kemanfaatan, dan Kepastian hukum². Dari pandangan tersebut, dipahami bahwa tujuan dari dibentuknya hukum adalah agar tercapainya keadilan hukum, kemanfaatan, dan juga kepastian hukum.

Pemerintah Indonesia baru-baru ini memperkenalkan konsep omnibus law yang dikatakan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif yang salah satu tujuannya adalah untuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang sebelumnya dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektoral yang sebelumnya dilakukan secara parsial dan tidak efektif dan efisien untuk menjamin percepatan cipta kerja, sehingga dibutuhkan terobosan hukum melalui pembentukan Undang-Undang dengan metode omnibus law³. Konsep tersebut kemudian dituangkan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang terlepas dari polemik perancangan dan proses perundang-undangannya, kemudian digantikan/dicabut dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (**“Perppu Cipta Kerja”**).

Salah satu undang-undang yang ikut dicabut atau digantikan sebagian dengan Perppu Cipta Kerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (**“UU Ketenagakerjaan”**). UU Ketenagakerjaan merupakan filosofi dasar dari seluruh rangkaian peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, yang bertujuan agar tercapainya pembangunan seutuhnya atas masyarakat Indonesia dengan cara meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik

¹ Hira Rr Halimatu, ‘PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PRAKTIK UNION BUSTING (PEMBERANGUSAN SERIKAT PEKERJA) DALAM SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)’, 2023 <<https://digilib.unila.ac.id/76470/>> [accessed 1 May 2024].

² Chiril Ardhi Jaseh, ‘Hak Dan Kewajiban Melaporkan Tindak Pidana Menurut Pasal 108 Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana’, *Lex Crimen*, 10.11 (2022) <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexcrimen/article/view/38423>> [accessed 1 May 2024].

³ S Charda, ‘Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja’, *Jurnal Wawasan Yuridika*, 32.1 (2015), 1–21 <<https://core.ac.uk/download/pdf/287307518.pdf>> [accessed 1 May 2024].

materil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial⁴. Dari penjelasan umum terkait pertimbangan pengundangan UU Ketenagakerjaan, dipahami bahwa untuk dapat melaksanakan mandat untuk memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pengemban dunia usaha yang merupakan mandat dari UU Ketenagakerjaan tersebut, dibutuhkan adanya pembinaan hubungan industrial yang kuat sebagaimana diatur berdasarkan suatu pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif yang awal mulanya diharapkan dapat dipenuhi oleh UU Ketenagakerjaan.

Perkembangan dunia industri yang drastis dan progresif sehingga menciptakan dunia industri yang maju pesat sesuai dengan perkembangan zaman, tentu membutuhkan interaksi lebih komunikatif, kuat, dan antara pengemban dunia usaha (pengusaha/perusahaan) dengan pekerja/tenaga kerja guna terciptanya dinamika hubungan yang solid bagi keduanya. Akan tetapi, tentu dalam suatu kondisi dinamika hubungan yang solid dan baik pun terkadang friksi antara pengusaha dan pekerja yang dapat menghasilkan suatu permasalahan dalam ruang lingkup perselisihan hubungan industrial pun dapat terjadi. Salah satu media/forum yang disediakan oleh UU Ketenagakerjaan untuk menyelesaikan friksi antara pengusaha dan pekerja yang dapat menghasilkan permasalahan perselisihan hubungan industrial adalah Lembaga Kerjasama Bipartit ("**LKS Bipartit**").

LKS Bipartit dapat dikatakan merupakan suatu media/forum awal yang diamanatkan pembentukannya oleh UU Ketenagakerjaan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara musyawarah dan mufakat sebagaimana diamanatkan juga oleh Pancasila. LKS Bipartit diwajibkan untuk menghasilkan suatu resolusi baik tercapainya atau tidak tercapainya perundingan tahap pertama atas suatu perselisihan hubungan industrial, sebelum dapat dibawa ke tahap selanjutnya, maupun ke tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme peradilan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("**UU PHI**"). Akan tetapi, baik UU Ketenagakerjaan dengan perubahannya sebagaimana diatur dalam Perpu Cipta Kerja pun belum memfasilitasi adanya kewajiban bagi pengusaha untuk pembentukan suatu forum LKS Bipartit, mengingat tidak adanya unsur memaksa dari hukum yaitu pengenaan sanksi atas ketidakpatuhan. Ketiadaan unsur paksaan dalam pembentukan LKS Bipartit pun tentu bertentangan dengan mandat dari UU Ketenagakerjaan yang mana untuk dapat menciptakan suatu kondisi atau iklim kerja yang kondusif, dibutuhkan adanya forum sebagaimana dimaknai adalah LKS Bipartit, untuk dapat menjalankan fungsinya tidak hanya pada saat ada perselisihan hubungan industrial, melainkan juga dapat digunakan sebagai media/forum untuk mencegah adanya potensi perselisihan hubungan industrial.

Dalam penelitian ini, pembahasan akan difokuskan dan dibatasi secara spesifik terhadap kewajiban pembentukan LKS Bipartit berdasarkan UU Ketenagakerjaan yang sudah diubah atau dicabut sebagian dengan Perppu Cipta Kerja. Berlandaskan pada latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusah permasalahan yang akan diteliti adalah (1) Bagaimana pengaturan hukum terhadap pembentukan LKS Bipartit berdasarkan hukum positif Indonesia?

⁴ Hendry Frand Tia, 'Analisis Konsekuensi Pengunduran Diri Pekerja Profesional Dalam Perspektif Regulasi Ketenagakerjaan', *KRTHA BHAYANGKARA*, 17.2 (2023), 297–316 <<https://doi.org/10.31599/krtha.v17i2.805>>.

(2) Bagaimana penerapan hukum terhadap pembentukan LKS Bipartit pasca Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja? (3) Bagaimana solusi penerapan hukum atas peraturan perundang-undangan terhadap pembentukan LKS Bipartit sehingga dapat mewujudkan konsep hukum ideal gustav radbruch?

METODE

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif (normative legal research) atau pendekatan melalui undang-undang (statute approach) pendekatan yang dilakukan dengan menelaah dan juga melakukan analisis terhadap semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang memiliki korelasi dengan isu hukum yang sedang ditangani Click or tap here to enter text.. Penelitian ini dilakukan dengan data sekunder hasil telaah dari bahan hukum primer yang bersifat otoritatif (mengatur) seperti peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yang ditelaah menggunakan bahan hukum sekunder seperti buku-buku, jurnal, dan pandangan ahli mengenai konsep hukum ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Terkait Pembentukan LKS Bipartit Berdasarkan Hukum Positif Indonesia

Hukum positif Indonesia mengenal adanya dua rezim tata cara pembentukan LKS Bipartit yang tunduk pada sebelum adanya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022, yaitu: (i) pengaturan pembentukan LKS Bipartit yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; dan (ii) pasca Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut dicabut dan digantikan sebagian oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022.

1. Pembentukan LKS Bipartit Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

LKS Bipartit didefinisikan sebagai suatu komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh⁵. LKS Bipartit merupakan salah satu saran dalam melaksanakan hubungan industrial, sebagaimana dimaknai oleh UU Ketenagakerjaan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945⁶.

⁵ Dede Agus, 'Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4.1 (2019), 1–25; M Yogi Arie Dewanto and Timbo Mangaranap Sirait, 'Perseroan Perorangan Yang Melakukan Merger Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Terkait Undang-Undang Cipta Kerja', *Binamulia Hukum*, 11.1 (2022), 15–32 <<https://doi.org/10.37893/jbh.v11i1.303>>.

⁶ Ari Yuliasuti and Emi Syarif, 'Studi Peraturan Daerah Bidang Hubungan Industrial Yang Bermanfaat Bagi Perlindungan Buruh/Pekerja Di Kabupaten Sragen Dan Kota Pekalongan', *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17.3 (2022), 254–69 <<https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.140>>.

Lebih lanjut, Pasal 106 UU Ketenagakerjaan mengatur secara jelas mengenai syarat-syarat pembentukan LKS Bipartit yang bersifat wajib apabila memenuhi kriteria jumlah tertentu yaitu bahwa ⁷:

- a. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.
- b. Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- c. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- d. Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

UU Ketenagakerjaan juga memuat adanya potensi pengenaan sanksi terhadap ketidakpatuhan suatu perusahaan, apabila perusahaan tersebut sudah memenuhi jumlah kuantitas tertentu (50 orang) dalam mempekerjakan pekerja akan tetapi tidak membentuk LKS Bipartit yaitu sebagaimana dimuat dalam Pasal 190 UU Ketenagakerjaan mengenai sanksi administratif, yaitu ⁸:

- a. Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif;
- b. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa: (a) teguran; (b) peringatan tertulis; (c) pembatasan kegiatan usaha; (d) pembekuan kegiatan usaha; (e) pembatalan persetujuan; (f) pembatalan pendaftaran; (g) penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan (h) pencabutan izin.
- c. Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Berdasarkan Pasal 106 dan Pasal 190 UU Ketenagakerjaan, maka terdapat 2 (dua) unsur kewajiban yang harus dilakukan dan dibuatkan peraturan pelaksanaannya yaitu: (i) kewajiban pembentukan LKS Bipartit disertai dengan tata cara pembentukannya; dan (ii) pengenaan sanksi administratif atas ketidakpatuhan.

2 (dua) unsur tersebut diamanatkan untuk dibentuk dan diatur oleh suatu produk peraturan pelaksana yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. UU Ketenagakerjaan menitikberatkan adanya kebutuhan pengaturan lanjutan yang seharusnya dapat diakomodir dalam suatu produk peraturan pelaksana yang lebih teknis yaitu peraturan menteri/keputusan menteri yang berwenang. Keputusan Menteri yang dimaksud sebagai pelaksana dari amanat Pasal 106 UU Ketenagakerjaan adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.32/MEN/XII/2008 Tahun 2008 tentang Tata Cara

⁷ Ireyna Chaliva and Dwi Desi Yayi Tarina, 'Penerapan Percepatan Layanan Paten Sederhana Pada Undang-Undang Cipta Kerja', *JURNAL USM LAW REVIEW*, 6.3 (2023), 1109–23 <<https://doi.org/10.26623/julr.v6i3.7851>>; Yuliasuti and Syarif.

⁸ Faldo Nurmanto and Sanusi Sanusi, 'PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM DALAM PEMALSUAN HASIL RAPID TEST COVID-19', *Hukum Responsif*, 12.2 (2021) <<https://doi.org/10.33603/responsif.v12i2.5877>>.

Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit (“Permenaker No. 32”).

Permenaker No. 32 memang mengatur substansi terkait tata cara pembentukan, susunan keanggotaan LKS Bipartit, dan juga kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan oleh suatu LKS Bipartit (termasuk kewajiban untuk melakukan pencatatan dan/atau pelaporan kepada dinas yang berwenang). Akan tetapi, Permenaker No. 32 hanya memenuhi 1 (satu) dari 2 (dua) unsur yang diamanatkan oleh UU Ketenagakerjaan yaitu pembuatan suatu keputusan menteri yang mengatur mengenai tata cara pembentukan LKS Bipartit (Pasal 106 UU Ketenagakerjaan) dan mengenai pengenaan sanksi administratif berdasarkan Pasal 190 atas ketidakpatuhan pelaksanaannya, Permenaker No. 32 gagal untuk mengakomodir hal tersebut sebagai suatu produk peraturan pelaksana.

2. Pembentukan LKS Bipartit Pasca Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Pasca diundangkannya Perpu Cipta Kerja, perubahan dapat ditemukan dalam pengaturan terkait sanksi administratif atas ketidakpatuhan dalam membentuk suatu LKS Bipartit. Mengacu pada UU Ketenagakerjaan, Pasal 190 menjelaskan bahwa bahwa pengenaan atas sanksi administratif diatur lebih lanjut oleh menteri. Hal tersebut rupanya dicabut dan digantikan oleh Perppu Cipta Kerja, yang mana dalam Pasal 190 Perppu Cipta Kerja mengatur bahwa [Click or tap here to enter text.](#):

- a. Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 14 ayat (1), Pasal 15, Pasal 25, Pasal 37 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 42 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 61A, Pasal 66 ayat (4), Pasal 87, Pasal 92, **Pasal 106**, Pasal 126 ayat (3), atau Pasal 160 ayat (1) atau ayat (2) Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya;
- b. Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Terdapat penambahan klausul berupa kebijakan yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah yang harus sesuai dengan kewenangannya untuk dapat mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketidakpatuhan dalam pembuatan LKS Bipartit, yang mana jika merujuk kepada ayat (2) dari Pasal 190 UU Ketenagakerjaan yang sudah diubah berdasarkan Perpu Cipta Kerja, maka ketentuan mengenai sanksi administratif tersebut akan diatur lebih lanjut oleh suatu Peraturan Pemerintah.

Perppu Cipta Kerja memberikan penambahan poin penting guna mengakomodasi unsur pengenaan sanksi administratif yang tidak/belum diakomodir oleh UU Ketenagakerjaan dan juga peraturan pelaksanaannya yaitu Permenaker No. 32. Akan tetapi selaras dengan UU Ketenagakerjaan yang mendelegasikan kewenangan untuk pengenaan sanksi kepada menteri yang berwenang, meskipun perubahan yang diatur dalam Perpu Cipta Kerja memberikan keleluasaan lebih bagi Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah untuk mengenakan sanksi administratif, perlu diketahui bahwa pengenaan sanksi administratif tersebut seharusnya belum dapat dikenakan mengingat

kekosongan hukum regulasi berupa peraturan pemerintah yang mengatur spesifik mengenai pengenaan sanksi administratif terhadap ketidakpatuhan dalam pembentukan LKS Bipartit agar Pemerintah Pusat maupun Daerah dapat mengenakan sanksi administratif.

B. Penerapan Hukum Terhadap Pembentukan LKS Bipartit Pasca Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Akibat adanya kekosongan hukum terkait peraturan pemerintah yang seharusnya dijadikan landasan pengenaan sanksi administratif atas ketidakpatuhan dalam pembentukan LKS Bipartit dan dampak dari Perppu Cipta Kerja yang memberikan kebijakan bagi Pemerintah Pusat maupun Daerah untuk dapat mengenakan sanksi administratif sesuai kewenangannya, menyebabkan lahirnya kebijakan-kebijakan daerah yang memiliki sifat pengaturan yang sama, akan tetapi tidak memiliki muatan yang komprehensif dikarenakan tidak memiliki standar yang sama yaitu suatu peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi yang dalam konteks pembentukan LKS Bipartit adalah suatu peraturan pemerintah yang diamanatkan oleh UU Ketenagakerjaan yang sudah diubah sebagian melalui Perppu Cipta Kerja.

Praktek pembuatan kebijakan daerah dengan standar berbeda salah satunya ditemukan dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 13 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ("**Perda Jawa Tengah**") dan Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ("**Perda Tangerang**"). Baik Perda Jawa Tengah dan Perda Tangerang memuat substansi serupa yaitu mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan juga Perppu Cipta Kerja. Akan tetapi meskipun memiliki materi muatan yang sama yaitu mengatur terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan, dalam Perda Jawa Tengah tidak memiliki pengaturan mengenai sanksi administratif yang dapat dikenakan sesuai dengan sebagaimana seharusnya dimuat jika mengacu pada aturan dalam UU Ketenagakerjaan dan/atau Perppu Cipta Kerja. Hal tersebut dapat dilihat dalam Bab XVI Pasal 78 ayat (2) Perda Jawa Tengah mengenai Sanksi, yang mana terhadap pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi administratif, prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Sehingga dapat diketahui bahwa Perda Jawa Tengah mengembalikan "kekuasaan" untuk mengenakan sanksi kembali kepada UU Ketenagakerjaan dan/atau Perppu Cipta Kerja yang juga sebetulnya tidak memiliki pengaturan hukum yang belum jelas terkait pengaturan sanksi administratif.

Berbeda dengan Perda Tangerang, konsep pengenaan sanksi administratif yang lebih merinci dapat ditemukan dalam Pasal 45 ayat (3) yang mengatur bahwa:

"Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:

(a).....

(h) Denda administratif sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta Rupiah)"

Perda Tangerang jelas mengatur mengenai besaran yang mencerminkan kepastian hukum terkait sanksi administratif yang dapat dikenakan kepada perusahaan apabila terbukti melanggar Pasal 106 UU Ketenagakerjaan mengenai pembentukan LKS Bipartit

dengan menjalankan “kekuasaan” yang diberikan oleh Perppu Cipta Kerja untuk dapat memiliki kebebasan dalam menentukan sanksi sesuai dengan wewenang berdasarkan daerahnya⁹.

Jika ditinjau dari aspek pembentukan peraturan perundang-undangan, baik Perda Jawa Barat (Provinsi) dan Perda Tangerang (Kabupaten/Kota) seharusnya tidak memiliki masalah dalam memuat ketentuan sanksi administratif yang lebih detail seperti dimuat dalam Perda Tangerang, mengingat berdasarkan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (“**UU Pembentukan Undang-Undang**”):

1. Materi muatan mengenai ketentuan pidana hanya dapat dimuat dalam¹⁰:
 - a. Undang-Undang;
 - b. Peraturan Daerah Provinsi; atau
 - c. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.
2. Ketentuan pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c berupa ancaman pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah)
3. Peraturan Daerah Provinsi dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota dapat memuat ancaman pidana kurungan atau pidana denda selain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan lainnya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam memuat suatu sanksi administratif yang lebih merinci, kedua peraturan tersebut memiliki kedudukan dan wewenang yang sama sebagaimana diberikan oleh UU Pembentukan Undang-Undang.

C. Solusi Penerapan Hukum Pembentukan LKS Bipartit Untuk Mewujudkan Konsep Hukum Ideal Gustav Radbruch

Untuk menemukan solusi agar penerapan suatu hukum dapat mewujudkan konsep hukum ideal milik Gustav Radbruch terdapat tiga asas yang dapat dijadikan pedoman utama dalam pelaksanaan hukum di Indonesia. Asas-asas tersebut adalah asas kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan hukum. Terkait kepastian hukum yang merupakan tujuan dari pembentukan suatu hukum, Gustav Radbruch mengemukakan 4 (empat) hal mendasar yang berhubungan dengan ‘kepastian hukum’, yaitu¹¹: (i) bahwa hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan; (ii) hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan; (iii) bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah dilaksanakan; dan (iv) hukum positif tidak boleh mudah diubah.

Berkaca dari konsep tersebut, dalam mentranslasikan suatu peraturan normatif menjadi penerapan hukum di masyarakat, kerangka konsep hukum dapat diwujudkan dengan berpegangan pada landasan filosofis pembentukan suatu undang-undang. UU Ketenagakerjaan dan perubahannya yaitu Perppu Cipta Kerja dibuat dan bertujuan untuk

⁹ Atsar and Fadlian.

¹⁰ Jaka Mulyata, ‘Keadilan, Kepastian, Dan Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor : 100/PUU-X/2012 Tentang Judicial Review Pasal 96 Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan’ (unpublished Thesis, Universitas Sebelas Maret, 2015).

¹¹ Shofwatun Hasna, ‘ANALISIS TERHADAP HAK BURUH DAN PRAKTIK OUTSOURCING SESUAI KEBIJAKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003’, *Journal Of Communication Education*, 15.2 (2021) <<https://doi.org/10.58217/joce-ip.v15i2.247>>.

pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial merupakan salah satu unsur yang penting dalam menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang harmonis. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Akan tetapi, fungsi pemerintah untuk melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tentu tidak akan dapat bisa dilaksanakan apabila tidak terdapat suatu peraturan perundang-undangan yang mengakomodir unsur paksaan berupa sanksi yang dapat menjadikan sebuah hukum adalah hukum akibat adanya perintah memaksa untuk melaksanakan kewajiban tersebut [Click or tap here to enter text..](#)

UU Ketenagakerjaan mengamanatkan kewajiban bagi setiap perusahaan yang memenuhi syarat untuk membentuk LKS Bipartit. Hal ini menjadi suatu dilematis apabila dikaitkan dengan sifat hukum ketenagakerjaan yang normatif yang artinya apabila dilanggar maka akan ada sanksinya. Lemahnya penindakan oleh pegawai pengawas dikarenakan ketiadaan peraturan pelaksana menjadikan hukum yang sifatnya normatif itu berubah menjadi suatu himbauan atau anjuran, oleh karena itu perlu adanya suatu kepastian hukum di dalam pelaksanaannya.

Ketiadaan peraturan pelaksana yang semula seharusnya dapat diisi dengan hadirnya suatu peraturan pelaksana yang mengatur terkait pelaksanaan teknis pembentukan LKS Bipartit pun digantikan dengan suatu peraturan perundang-undangan omnibus, yang terlepas dari polemik keabsahannya, memperluas ruang penafsiran pembuatan peraturan pelaksana dalam UU Ketenagakerjaan menjadi andil Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah untuk dapat melaksanakan kewenangan yang diberikan oleh Perppu Cipta Kerja untuk dapat mengenakan sanksi tanpa mempertimbangkan urgensi pembuatan peraturan pemerintah terlebih dahulu sebagai dasar standar pengenaan suatu sanksi administratif yang menyebabkan tidak adanya acuan sebagai standar dalam pembentukan peraturan daerah oleh pemerintah daerah.

Berpegang dan berdasarkan pada konsep hukum ideal milik Gustav Radbruch, tentu solusi yang paling realistis untuk segera menyelesaikan permasalahan-permasalahan diatas adalah dengan melakukan pembentukan Peraturan Pemerintah sebagaimana diamanatkan dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022. Peraturan pemerintah tersebut dimaksudkan dan ditujukan untuk:

1. Menjalankan mandat UU Ketenagakerjaan dan perubahannya sebagaimana mestinya untuk mengisi kekosongan hukum yang sudah terjadi sejak UU Ketenagakerjaan diundangkan dengan membuat peraturan pemerintah;
2. Menjadikan UU Ketenagakerjaan dan perubahannya memiliki sifat unsur utama hukum yaitu daya paksa agar pemerintah dapat menjalankan sifat pengawasan pemerintah dalam hubungan industrial;
3. Menjadikan peraturan pemerintah tersebut sebagai acuan standar bagi peraturan pelaksana yang akan dibuat oleh pemerintah daerah; dan

4. Menjadikan LKS Bipartit sebuah lembaga/forum perundingan yang pembentukannya di urgensinya, mengingat LKS Bipartit tidak hanya berguna bagi perusahaan/pengusaha dan pekerja/tenaga kerja pada saat terjadinya perselisihan hubungan industrial saja, melainkan juga dapat dipergunakan sebagai lembaga/forum sosialisasi bersifat preventif untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial sebagaimana amanat dari UU Ketenagakerjaan, UU PHI, dan juga Perppu Cipta Kerja.

KESIMPULAN

Sebelum Perppu Cipta Kerja, UU Ketenagakerjaan memberikan ketentuan yang jelas dan kewajiban bagi perusahaan untuk membentuk LKS Bipartit. Namun, kelemahan terdapat pada tidak adanya peraturan pelaksana yang mengatur sanksi administratif atas ketidakpatuhan, seperti yang diamanatkan dalam Pasal 190 UU Ketenagakerjaan. Kekosongan hukum terkait sanksi administratif menyebabkan berbagai daerah membuat kebijakan dengan standar yang tidak konsisten. Hal tersebut timbul akibat Perppu Cipta Kerja yang memberikan fleksibilitas kepada Pemerintah Pusat atau Daerah untuk menetapkan sanksi administratif akan tetapi tidak diiringi dengan suatu peraturan pemerintah yang dapat dijadikan sumber acuan atau standar dalam penerapan serta pembuatan suatu peraturan daerah. Oleh karena itu, untuk mencapai konsep hukum ideal Gustav Radbruch, yaitu kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan hukum, diperlukan peraturan yang jelas dan dapat memberikan sanksi atas ketidakpatuhan, seperti yang diamanatkan dalam UU Ketenagakerjaan. Pengembangan peraturan pelaksana yang komprehensif dan koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah penting untuk menjamin penerapan hukum yang efektif dan adil dalam peraturan terkait pembentukan LKS Bipartit juga diperlukan, sehingga dengan demikian, diperlukan langkah-langkah konkret untuk mengisi kekosongan hukum, memastikan konsistensi dalam penerapan hukum di berbagai daerah, dan mengutamakan prinsip-prinsip kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan hukum dalam upaya mewujudkan konsep hukum ideal.

REFERENSI

- Agus, Dede, 'Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4.1 (2019), 1–25
- Atsar, Abdul, and Aryo Fadlian, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pemegang Paten Dalam Hubungan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2016 Tentang Paten Dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Jurnal Hukum Positum*, 7.1 (2022), 150–70 <<https://journal.unsika.ac.id/index.php/positum/article/view/6615>> [accessed 1 May 2024]
- Chaliva, Ireyna, and Dwi Desi Yayi Tarina, 'Penerapan Percepatan Layanan Paten Sederhana Pada Undang-Undang Cipta Kerja', *JURNAL USM LAW REVIEW*, 6.3 (2023), 1109–23 <<https://doi.org/10.26623/julr.v6i3.7851>>
- Charda, S, 'Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja', *Jurnal Wawasan Yuridika*, 32.1 (2015), 1–21 <<https://core.ac.uk/download/pdf/287307518.pdf>> [accessed 1 May 2024]
- Dewanto, M Yogi Arie, and Timbo Mangaranap Sirait, 'Perseroan Perorangan Yang Melakukan Merger Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Terkait Undang-Undang Cipta Kerja', *Binamulia Hukum*, 11.1 (2022), 15–32 <<https://doi.org/10.37893/jbh.v11i1.303>>
- Hasna, Shofwatun, 'ANALISIS TERHADAP HAK BURUH DAN PRAKTIK OUTSOURCING SESUAI KEBIJAKAN UNDANG-UNDANG

- KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003’, *Journal Of Communication Education*, 15.2 (2021) <<https://doi.org/10.58217/joce-ip.v15i2.247>>
- Jaka Mulyata, ‘Keadilan, Kepastian, Dan Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 100/PUU-X/2012 Tentang Judicial Review Pasal 96 Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan’ (unpublished Thesis, Universitas Sebelas Maret, 2015)
- Jaseh, Chiril Ardhi, ‘Hak Dan Kewajiban Melaporkan Tindak Pidana Menurut Pasal 108 Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana’, *Lex Crimen*, 10.11 (2022) <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexcrimen/article/view/38423>> [accessed 1 May 2024]
- Novanto, Arya Setya, and Ratna Herawati, ‘Efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Pembangunan Hukum Indonesia’, *Jurnal USM Law Review*, 5.1 (2022), 401–11 <<https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.5084>>
- Nurmanto, Faldo, and Sanusi Sanusi, ‘PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM DALAM PEMALSUAN HASIL RAPID TEST COVID-19’, *Hukum Responsif*, 12.2 (2021) <<https://doi.org/10.33603/responsif.v12i2.5877>>
- Rania Fazira, ‘ANALISIS YURIDIS KEWAJIBAN PEMBERIAN BANTUAN CUTI TAHUNAN KEPADA PEKERJA BERDASARKAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA (Studi Putusan Nomor 212/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)’ (unpublished Skripsi, Universitas Nasional, 2024)
- Rr Halimatu, Hira, ‘PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PRAKTIK UNION BUSTING (PEMBERANGUSAN SERIKAT PEKERJA) DALAM SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)’, 2023 <<https://digilib.unila.ac.id/76470/>> [accessed 1 May 2024]
- Tia, Hendry Frand, ‘Analisis Konsekuensi Pengunduran Diri Pekerja Profesional Dalam Perspektif Regulasi Ketenagakerjaan’, *KRTHA BHAYANGKARA*, 17.2 (2023), 297–316 <<https://doi.org/10.31599/krtha.v17i2.805>>
- Widyastuti, Tiyas Vika, Gufron Irawan, and Anindita Dwi Hapsari, ‘Peranan Lembaga Kerjasama Bipartit Perusahaan Di Kota Tegal Sebagai Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial’, *Diktum: Jurnal Ilmu Hukum*, 7.1 (2019), 82–96 <<https://doi.org/10.24905/diktum.v7i1.71>>
- Yuliasuti, Ari, and Emi Syarif, ‘Studi Peraturan Daerah Bidang Hubungan Industrial Yang Bermanfaat Bagi Perlindungan Buruh/Pekerja Di Kabupaten Sragen Dan Kota Pekalongan’, *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17.3 (2022), 254–69 <<https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.140>>
- Pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
<https://media.neliti.com/media/publications/164988-ID-lembaga-kerjasama-lks-bipartit-perusahaa.pdf>
- Pasal 15 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan
- Pasal 78 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 13 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan
- Pasal 45 ayat (3) Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan
- Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, (Jakarta: Kencana, 2007),, hlm. 133-134.

Pasal 1 Angka 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Penjelasan umum UU Ketenagakerjaan

Donald Albert Rumokoy dan Frans Maramis, Pengantar Ilmu Hukum (Jakarta: PT
RajaGrafindo Persada, 2016), hlm 13.

Muhammad Erwin, Filsafat Hukum, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2012), hlm.123.

Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja – Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian,
menimbang huruf
https://ekon.go.id/source/info_sektoral/RUU%20Cipta%20Kerja.pdf