

Fakultas Hukum Universitas Riau, Jalan Pattimura Nomor 9 Gobah, Kel. Cinta Raja, Kec. Sail, Pekanbaru, Riau,  
Kode Pos 28127. Telp: (+62761)-22539, Fax : (+62761)-21695  
E-mail: jihfhur@gmail.com / jih.fh@unri.ac.id  
Website: <https://jih.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIH/index>

## Paradoks Implementasi Kebijakan Upah Minimum Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020

Mohamad Fandrian Adhianto<sup>a\*</sup>, Siti Rohmah<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, Indonesia, Email: mfandrianhadiantio@gmail.com

<sup>b</sup> Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Veteran Jakarta, Indonesia, Email: rahmahismail30@gmail.com

### Informasi Artikel

#### Histori Artikel:

Diterima : 07-12-2022  
Direvisi : 27-01-2023  
Disetujui : 28-02-2023  
Diterbitkan : 28-02-2023

#### Keywords:

Wage Policy  
Minimum Wage  
Constitutional Court

### Abstract

Decision of the Constitutional Court case number 91/PUU-XVIII/2020 on November 25 2021 which tested the constitutionality of the establishment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, automatically by law affecting the enforcement of Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages as a technical administrative rule wage policy is regulated in Indonesia. Wage policy is a national strategic policy aimed at realizing workers' rights to a decent living for humanity. This is because wages are a source of income owned by workers to achieve a decent standard of living for themselves and their families. The government responded to this Decision by continuing to enforce Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation, including Government Regulation Number 36 of 2021 Concerning Wages, even though it has been ordered to postpone its enforcement until the legislature fixes the process for forming Law Number 11 of 2020 concerning Copyright Work. Moreover, the Government through the Ministry of Manpower issued Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 18 of 2022 concerning Determination of the 2023 Minimum Wage as the basis for setting the 2023 minimum wage which will result in legal uncertainty in determining the 2023 minimum wage. This study uses a normative method with reference to the norms -Legal norms contained in statutory regulations and court decisions.

### Abstrak

Putusan Mahkamah Konstitusi perkara nomor 91/PUU-XVIII/2020 pada tanggal 25 November 2021 yang menguji konstitusionalitas pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, secara otomatis demi hukum mempengaruhi keberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan sebagai aturan teknis administrative kebijakan pengupahan diatur di Indonesia. Kebijakan pengupahan merupakan kebijakan strategis nasional yang bertujuan mewujudkan hak pekerja atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini disebabkan upah merupakan sumber penghasilan yang dimiliki oleh pekerja untuk mencapai derajat kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya. Pemerintah menyikapi Putusan ini dengan tetap memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan walaupun telah diperintahkan untuk ditangguhkan keberlakuannya sampai dengan

### Kata Kunci:

Kebijakan Pengupahan  
Upah Minimum  
Mahkamah Konstitusi

pembentuk undang-undang memperbaiki proses pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Terlebih Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 sebagai dasar dalam menetapkan upah minimum tahun 2023 yang akan mengakibatkan ketidakpastian hukum dalam penetapan upah minimum tahun 2023. Penelitian ini menggunakan metode normatif dengan mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan maupun putusan pengadilan.

---

## PENDAHULUAN

Hubungan hukum yang mengikat antara pekerja dengan pengusaha yaitu hubungan kerja yang memiliki tiga unsur yang harus terpenuhi yaitu pekerjaan, perintah, dan upah. Unsur perintah berkaitan erat dengan unsur pekerjaan, dimana yang dimaksud perintah yaitu perintah kerja yang merupakan kewenangan pengusaha dalam memberikan perintah kerja dan pekerja merupakan pihak yang menerima perintah kerja sebagai dasar melakukan pekerjaan. Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang bersifat timbal balik hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan upah kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan, dan memiliki hak berupa menerima hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah diperjanjikan, sementara itu pekerja memiliki kewajiban berupa bekerja dengan menerima hak berupa upah sebagaimana yang telah diperjanjikan. Oleh karenanya unsur perintah merupakan unsur yang menyebabkan posisi antara pekerja dengan pengusaha bersifat diperatas (*dienstverhoeding*), yang menyebabkan pekerja selalu berada di posisi lebih rendah dari pengusaha. Sementara unsur upah merupakan sebuah prestasi yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah memberikan definisi mengenai upah yang selaras sebagaimana yang disampaikan oleh Lalu Husni yaitu hak yang wajib diterima oleh pekerja dalam bentuk uang sebagai bentuk kontraprestasi yang diberikan oleh pengusaha atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>1</sup> Guna memastikan setiap pekerja mendapatkan upah yang layak bagi kehidupan sebagaimana amanat konstitusi Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, maka negara wajib membuat regulasi

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo, (2008), 150.

pengupahan yaitu upah minimum yang bertujuan memberikan perlindungan upah kepada pekerja.

Setelah Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia membacakan putusan perkara nomor 91/PUU-XVIII/2020 pada tanggal 25 November 2021 yang menguji konstitusionalitas pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, secara otomatis demi hukum mempengaruhi keberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan sebagai aturan teknis administrative kebijakan pengupahan diatur di Indonesia. Hal ini didasari bahwa kebijakan pengupahan khususnya mengenai upah minimum merupakan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas kepada masyarakat, karena walaupun keberlakuannya terbatas pada pekerja dengan masa kerja sampai dengan kurang dari satu tahun namun juga akan mempengaruhi upah bagi pekerja dengan masa kerja di atas satu tahun.

Pemerintah menyikapi Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 91/PUU-XVIII/2020 melalui Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 68 Tahun 2021 Tentang Tindak Lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Atas Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang pada pokoknya menyatakan tetap mempedomani dan melaksanakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pelaksananya. Oleh karenanya berdasarkan Instruksi ini, dalam konteks penetapan Upah Minimum tahun 2022 tetap mempedomani Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Sementara pada tahun yang sama setidaknya terdapat Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Nomor 11/G/2022/PTUN.JKT yang memeriksa dan memutus Surat Keputusan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021, tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 tanggal 16 Desember 2021, dan Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo Nomor 3/G/2022/PTUN.GTO yang memeriksa dan memutus Keputusan Gubernur Gorontalo Nomor : 421/15/XI/2021 Tanggal 19 November 2021 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 Di Provinsi Gorontalo. Pada pokoknya kedua putusan ini bertolak belakang dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 68 Tahun 2021 Tentang Tindak Lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Atas Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dimana kedua PTUN ini menyatakan dalam hal penetapan upah minimum tidak dapat dipergunakan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Kegamangan mengenai keberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan ini semakin polemik dimana dalam hal penetapan upah minimum tahun 2023 Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 sebagai dasar dalam menetapkan upah minimum tahun 2023, tanpa menihilkan keberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Hal ini semakin menambah polemik mengenai status hukum keberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan sebagai dasar bagi Pemerintah dalam melakukan penetapan upah minimum.

Pembahasan dalam penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya karena dalam penelitian ini akan dibahas secara mendalam mengenai polemic implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan sebagai dasar penetapan upah minimum dengan dasar pendekatan metode penelitian hukum berdasarkan kebaruan data berupa Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Nomor 11/G/2022/PTUN.JKT, Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo Nomor 3/G/2022/PTUN.GTO, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.

Permasalahan hukum yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu bagaimana pemaknaan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 91/PUU-XVIII/2020 dalam hal kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas. Kemudian bagaimana status hukum keberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan sebagai dasar hukum penetapan upah minimum. Terakhir, bagaimana status hukum Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian ini bermaksud untuk melakukan pengkajian tentang “Paradoks Implementasi Kebijakan Upah Minimum Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020”.

## **PEMAKNAAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 91/PUU-XVIII/2020 DALAM HAL KEBIJAKAN YANG BERSIFAT STRATEGIS DAN BERDAMPAK LUAS**

Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara memposisikan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai hukum tertinggi (*the supreme law of the land*) yang wajib menjadi acuan

bagi penyelenggara negara menjalankan fungsi dan tugasnya. Hal ini juga berlaku dalam tata urutan hirarki peraturan perundang-undangan yang memposisikan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai hukum dasar dalam Peraturan Perundang-undangan. Dalam praktik di Indonesia pengujian (*toetsing/review*) undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945 dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memperbaiki, mengganti, atau meluruskan isi dari undang-undang yang dijadikan objek uji agar tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai dasar konstitusi, sehingga peraturan perundang-undangan tersebut dapat memberikan kepastian hukum (*rechtszekerheid*) dan perlindungan hukum (*rechtsbescherming*) serta memberikan keadilan (*rechtvaardigheid*) dan kemanfaatan (*nuttigheid*) bagi masyarakat luas.<sup>2</sup>

Jika dilihat dari sisi objek yang diuji, pengujian undang-undang secara umum (*toetsingrecht*) dapat dilakukan terhadap 2 (dua) hal yaitu *formele toetsingrecht* dan *materiele toetsingrecht* sehingga dalam judicial review terdapat pula jenis formal *judicial review* dan materiil *judicial review*.<sup>3</sup> *Materiele toetsingrecht* atau materiil *judicial review* merupakan sebuah wewenang untuk menyelidiki dan menilau apakah substansi suatu undang-undang bertentangan atau tidak dengan Undang-Undang Dasar 1945, dan *formele toetsingrecht* atau formil *judicial review* merupakan sebuah wewenang untuk menilai apakah sebuah undang-undang dibentuk dengan prosedur sebagaimana yang telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku atau tidak.<sup>4</sup> Secara normative putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia adalah bersifat final, hal ini berarti mengikat seluruh pihak-pihak yang terikat dengan putusan tersebut (*erga omnes*).

Dalam perkembangannya amar putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia melahirkan sebuah amar putusan yang bersifat inkonstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dan konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*). Amar putusan yang bersifat inkonstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*) haruslah dimaknai sebagaimana yang telah digariskan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 4/PUU-VII/2009 yang pada pokoknya bermakna pasal yang sudah diputus pada saat sekarang adalah inkonstitusional dan akan menjadi konstitusional apabila syarat yang telah diberikan dipenuhi.

---

<sup>2</sup> Machmud Aziz, "Pengujian Peraturan Perundang-Undangan dalam Sistem Peraturan Perundang-Undangan Indonesia" *Jurnal Konstitusi*, (2010), 147. <https://doi.org/10.31078/jk756>

<sup>3</sup> Feri Amsari, *Perubahan UUD 1945 Perubahan Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia Melalui Keputusan Mahkamah Konstitusi*, (Jakarta: Rajawali Pers, (2011), 76-79.

<sup>4</sup> *ibid*

Sementara itu, Amar putusan yang bersifat konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) haruslah dimaknai pasal yang sudah diputus pada saat sekarang adalah konstitusional sepanjang dimaknai dan diimplementasikan sebagaimana syarat yang telah diberikan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas jika kita terapkan pada Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 November 2021, maka Amar Putusan angka 3 telah menyatakan secara tegas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja saat ini berstatus inkonstitusional dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara temporer sampai dengan telah dilakukannya perbaikan dalam kurun waktu paling lama 2 (dua) tahun. Hal setidaknya dibuktikan dengan amar putusan uji materiil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pasca dibacakannya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 November 2021 berbunyi hal yang sama yaitu “Kehilangan objek uji” sebagaimana dapat dilihat pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020. Berdasarkan logika hukum dan penalaran yang wajar tidaklah mungkin sebuah undang-undang yang masih berlaku dan mengikat secara hukum tidak dapat diuji konstitusionalitasnya di Mahkamah Konstitusi.

Selanjutnya mengenai Peraturan Pemerintah yang telah lahir untuk melaksanakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja demi hukum tidak dapat diimplementasikan secara temporer selama belum selesai dilakukannya perbaikan terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagaimana amar putusan angka 3. Hal ini setidaknya didasari pada 2 (dua) alasan hukum, pertama yaitu Peraturan Pemerintah adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya, sehingga dengan norma yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, demi hukum Peraturan Pemerintah yang menjadi aturan pelaksanaannya juga tidak dapat diterapkan secara temporer. Alasan hukum kedua yaitu Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia melalui amar putusan angka tujuh telah memerintahkan secara tegas dan jelas untuk menangguk segala macam kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas serta melarang dikeluarkannya Peraturan Pemerintah yang baru sampai dengan telah dilakukannya perbaikan dalam kurun waktu paling lama dua tahun.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak dapat diterapkan secara temporer karena tidak memiliki kekuatan hukum mengikat walaupun dinyatakan masih

berlaku sebagaimana amar putusan angka 4 (empat). Kondisi ini sebenarnya lazim dan telah terjadi beberapa kali di Indonesia karena dalam ilmu perundang-undangan memungkinkan sebuah undang-undang yang diberlakukan tetapi tidak atau belum memiliki kekuatan hukum mengikat karena faktor-faktor tertentu atau bahkan berlaku surut mengikat (*retroaktif*). Perlu dicermati ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang beserta Penjelasannya telah memberikan dasar mengenai hal ini. Sebagai contoh, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2002 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Terorisme yang ketentuannya berlaku surut mundur sebelum tahun 2002 atau dalam konteks hukum ketenagakerjaan yang terbaru yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pemanfaatan Manfaat Jaminan Hari Tua yang saat itu baru akan diberlakukan 3 (tiga) bulan sejak tanggal diundangkan yaitu 4 Februari 2022. Hal ini selaras sebagaimana yang disampaikan Maria Farida Indrati Soeprato yaitu perihal pengundangan dan daya ikuat sebuah undang-undang dapat ditemukan tiga klasifikasi yaitu peraturan dinyatakan berlaku pada tanggal diundangkan, peraturan dinyatakan berlaku beberapa saat setelah diundangkan, dan peraturan dinyatakan berlaku surut dalam kurun waktu tertentu sebelum tanggal diundangkan.<sup>5</sup> Pandangan tersebut dikuatkan pula oleh Wicipto Setiadi yang menyatakan dalam praktik pengundangan peraturan perundang-undangan terdapat empat cara yaitu:<sup>6</sup>

1. Peraturan perundang-undangan dinyatakan berlaku pada tanggal diundangkan, hal ini berarti daya laku dan daya ikat peraturan perundang-undangan tersebut berada pada tanggal yang sama;
2. Peraturan perundang-undangan dinyatakan berlaku beberapa waktu setelah diundangkan, hal ini berarti daya laku peraturan perundang-undangan tersebut pada tanggal diundangkan, sementara daya ikatnya setelah tanggal diundangkan tersebut;
3. Peraturan perundang-undangan dinyatakan berlaku pada tanggal diundangkan, namun pemberlakuannya dinyatakan berlaku surut sampai tanggal yang ditentukan, hal ini berarti daya ikat peraturan perundang-undangan tersebut telah terjadi sebelum tanggal diundangkan; dan

---

<sup>5</sup> Maria Farida Indrati, *Ilmu perundang-undangan, dasar-dasar dan pembentukannya: (bagian pertama dari ilmu pengetahuan perundang-undangan)*, (Jakarta: Sekretariat Konsorsium Ilmu Hukum, Universitas Indonesia, 1996), 180

<sup>6</sup> Wicipto Setiadi, *Ilmu & Pembentukan Peraturan Perundang-Undang*, (Jakarta: Damera Press, 2022), 125-126

4. Penetapan saat mulai berlakunya kepada peraturan perundang-undangan lain yang tingkatannya sama, jika yang diberlakukan itu kodifikasi, atau kepada peraturan perundang-undangan lain yang lebih rendah jika yang diberlakukan itu bukan kodifikasi.

Berdasarkan kedua pendapat Ahli tersebut di atas maka dapat diambil sebuah kesimpulan yaitu, pengundangan suatu peraturan perundang-undangan dapat memiliki daya laku sejak tanggal diundangkan namun belum memiliki daya ikat karena dinyatakan berlaku beberapa waktu setelah diundangkan, yang apabila dikaitkan dengan penangguhan pelaksanaan Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, maka dapat dipahami sejak putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 diucapkan pada tanggal 25 November 2021, Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan-Peraturan Pelaksananya telah ditangguhkan secara limitatif, khususnya terkait pelaksanaan peraturan yang menjadi dasar hukum atau acuan dalam pengambilan kebijakan/tindakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, sehingga meskipun peraturan perundang-undangan tersebut memiliki daya laku namun daya ikatnya ditangguhkan dan baru dapat berlaku setelah dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu 2 (dua) tahun sebagaimana yang ditentukan oleh putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

Dengan status Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak dapat diterapkan secara temporer demi hukum tidak akan melahirkan sebuah kondisi kekosongan hokum (*rechtsvacuum*) sebagaimana yang telah tegaskan oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dalam Putusan Nomor 28/PUU-XI/2013 dan Putusan Nomor 1-2/PUU-XII/2014. Mahkamah Konstitusi menegaskan tidak akan terjadi kekosongan hukum karena dengan menyatakan inkonstitusional sebuah peraturan atau pasal-pasal tertentu maka akan diberlakukan ketentuan undang-undang atau pasal-pasal dari peraturan perundang-undangan yang lama.

Dari pemaknaan amanat konstitusi Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 November 2021 sebagaimana tersebut di atas, namun Pemerintah merespon dengan pemaknaan yang sangat berbeda. Hal ini dibuktikan dengan dikeluarkannya Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 68 Tahun 2021 Tentang Tindak Lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Atas Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang pada pokoknya menyatakan tetap mempedomani dan melaksanakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pelaksananya. Terlebih, alih-alih melakukan revisi sebagaimana yang



diperintahkan oleh Mahkamah Konstitusi, pembentuk undang-undang justru dengan segera mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang pada pokok perubahannya menambahkan pengaturan mengenai metode *omnibus* dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Alasan yang mendasari respon inkonstitusional yang dilakukan oleh Pemerintah ini setidaknya dapat terjawab dimana secara politik hukum kepentingan yang mendasari pembuat undang-undang dalam membuat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu kebutuhan Indonesia atas investasi dalam Pembangunan Nasional saat ini, sehingga tidak mungkin penerapannya ditangguhkan.<sup>7</sup>

### **STATUS HUKUM KEBERLAKUAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN SEBAGAI DASAR HUKUM PENETAPAN UPAH MINIMUM**

Merujuk pada penjelasan tersebut di atas dan jika dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, maka pertanyaan yang harus dijawab adalah apakah kebijakan pengupahan yang termasuk didalamnya aturan mengenai upah minimum adalah bersifat strategis dan berdampak luas? Dalam menjawab pertanyaan ini maka haruslah dilihat dan dicermati terlebih dahulu bagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan memosisikan mengenai kebijakan pengupahan. Aturan ini menyatakan kebijakan pengupahan merupakan kebijakan strategis nasional yang bertujuan mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini disebabkan upah merupakan sumber penghasilan yang dimiliki oleh pekerja untuk mencapai derajat penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya.

Dengan meningkatnya upah minimum maka secara linear akan meningkatkan kemampuan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup untuk dirinya dan keluarganya karena akan meningkatkan tingkat konsumsi dan tabungan rumah tangga, sehingga akan berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.<sup>8</sup> Oleh karena itu keberadaan dan peningkatan upah minimum berkembang selaras dengan pengurangan tingkat kemiskinan di

---

<sup>7</sup> Mohammad Fandrian Adhianto, "Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan) *Jurnal Pamulang Law Review*, (2020), 10. <https://doi.org/10.32493/palrev.v3i1.6530>

<sup>8</sup> Rully Sutansyah Effendy, "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Pengurangan Tingkat Pengangguran Terbuka Di Indonesia" *Fokus Ekonomi: Jurnal Imiah Ekonomi*, (2019), 121. <https://doi.org/10.34152/fe.14.1.115-124>

Indonesia.<sup>9</sup> Dengan penjelasan tersebut di atas maka kebijakan pengupahan yang menjadi substansi yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan merupakan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, oleh karenanya pelaksanaannya haruslah ditangguhkan sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 November 2021 dan khusus mengenai penerapan aturan kebijakan pengupahan haruslah merujuk kembali secara temporer selama paling lama dua tahun kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sebagai aturan pelaksanaannya.

Dalam hal penetapan upah minimum tahun 2022 Pemerintah nampaknya dengan sengaja mengabaikan perintah Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 November 2021 untuk menangguhkan seluruh kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas. Hal ini dibuktikan dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 561/6393/SJ perihal Penetapan Upah Minimum Tahun 2022 yang pada pokoknya mengharuskan setiap Gubernur dalam menetapkan upah minimum tahun 2022 menggunakan rumusan atau formula yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dampak yang terjadi sebagai akibat dari diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dalam menetapkan upah minimum tahun 2022 yaitu terdapat empat provinsi di Indonesia yang tidak mengalami kenaikan upah minimum, yaitu Sumatra Selatan, Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, dan Sulawesi Barat.<sup>10</sup> Dengan adanya fakta sejumlah daerah baik provinsi maupun kabupaten dan kota yang tidak mengalami kenaikan upah minimum tahun 2022 menyebabkan terdapatnya gugatan yang diajukan oleh Serikat Pekerja terhadap Gubernur dengan objek sengketa yaitu Keputusan Gubernur mengenai penetapan upah minimum tahun 2022.

Dalam penelitian ini akan difokuskan pada Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Nomor 11/G/2022/PTUN.JKT yang memeriksa dan memutus Surat Keputusan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021, tentang Upah Minimum

---

<sup>9</sup> Nadia Islami, Ali Anis, "Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Kemiskinan Di Indonesia" *Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan*, (2019), 948. <http://dx.doi.org/10.24036/jkep.v1i3.7721>

<sup>10</sup> "Daftar 4 Provinsi Tanpa Kenaikan Upah Minimum pada 2022", CNN Indonesia, 16 November 2021, [https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211115183417-92-721543/daftar-4-provinsi-tanpa-kenaikan-upah-minimum-pada-2022#:~:text=Kementerian%20Ketenagakerjaan%20\(Kemnaker\)%20menjelaskan%20terdapat,Sulawesi%20Selandan%2C%20dan%20Sulawesi%20Barat.](https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211115183417-92-721543/daftar-4-provinsi-tanpa-kenaikan-upah-minimum-pada-2022#:~:text=Kementerian%20Ketenagakerjaan%20(Kemnaker)%20menjelaskan%20terdapat,Sulawesi%20Selandan%2C%20dan%20Sulawesi%20Barat.)

Provinsi Tahun 2022 tanggal 16 Desember 2021, dan Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo Nomor 3/G/2022/PTUN.GTO yang memeriksa dan memutus Keputusan Gubernur Gorontalo Nomor : 421/15/XI/2021 Tanggal 19 November 2021 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 Di Provinsi Gorontalo, yang mana memiliki substansi yang relevan dengan pembasan.

#### 1. Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Nomor 11/G/2022/PTUN.JKT

Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta telah memeriksa dan memutus sengketa penetapan upah minimum tahun 2022 yang dikeluarkan oleh Gubernur DKI Jakarta dalam perkara yang teregister dengan nomor 11/G/2022/PTUN.JKT. Dalam perkara ini Dewan Pimpinan Provinsi Asosiasi Pengusaha Indonesia Daerah Khusus Ibukota Jakarta (selanjutnya DPP APINDO DKI Jakarta) mengajukan gugatan terhadap Keputusan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022, tanggal 16 Desember 2021 (selanjutnya Objek Sengketa) yang dikeluarkan oleh Gubernur DKI Jakarta. Dalam perkara ini juga terdapat sebanyak 10 serikat pekerja yang masuk sebagai Tergugat Intervensi yang terdiri dari Pengurus Daerah Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (selanjutnya PD FSP PAR SPSI) Provinsi DKI Jakarta, Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (selanjutnya PD FSP KEP SPSI) Provinsi DKI Jakarta, Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi (selanjutnya DPD FSP PAR REF) Provinsi DKI Jakarta, Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (selanjutnya DPW FSPMI) Provinsi DKI Jakarta, Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik, dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (selanjutnya DPD FSP LEM SPSI) Provinsi DKI Jakarta, Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak Gas Bumi, dan Umum (selanjutnya DPD FSP KEP) Provinsi DKI Jakarta, Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional (selanjutnya DPD SPN) Provinsi DKI Jakarta, Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (selanjutnya DPP ASPEK) Provinsi DKI Jakarta, dan Dewan Pengurus Pusat Federasi Kebangkitan Buruh Indonesia (selanjutnya DPP FKUI).

Dalam *ratio decidendi* perkara ini, pada pokoknya Majelis Hakim menyatakan Objek Sengketa telah cacat formil sehingga dibatalkan, namun berikutnya Majelis Hakim dengan didasarkan pada kewenangan *Reformatio In Peius* yang melekat dan bersifat atributif

mempertimbangkan hal diluar dari petitum yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara ini yaitu amar putusan berupa perintah kepada Gubernur DKI Jakarta untuk mengeluarkan keputusan baru mengenai penetapan upah minimum tahun 2022. Majelis Hakim menyatakan bahwa dalam penetapan upah minimum Provinsi DKI Jakarta tahun 2022 tidak dapat menggunakan rumusan atau formula dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, karena akan menyebabkan prosentasi kenaikan upah minimum berada di bawah prosentasi kenaikan inflasi yang terjadi, sehingga dalam amar putusan memerintahkan kepada Gubernur DKI Jakarta untuk mengeluarkan keputusan baru mengenai penetapan upah minimum tahun 2022.

Majelis Hakim secara tegas menyatakan dengan digunakannya kewenangan *Reformatio In Peius* dalam perkara ini tidak secara serta merta putusan perkara bersifat *ultra petita*. Kewenangan *Reformatio In Peius* merupakan salah satu bentuk dari lahirnya jenis putusan *ultra petita* karena dilatarbelakangi oleh berlakunya asas hakim aktif, asas kepastian hukum dan tertib penyelenggaraan negara, serta penerapan tugas hakim sebagai penyelesaian sengketa dalam sistem Peradilan Administrasi.<sup>11</sup> Selain itu dapat ditemukan pada Buku II MA RI tentang Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis 4 PTUN misalnya, ditegaskan bahwa Putusan Hakim tidak boleh bersifat *ultra petita* (melebihi tuntutan Penggugat/asas *non ultra petita*), akan tetapi *reformatio in peius* dimungkinkan, yaitu suatu diktum putusan yang justru tidak menguntungkan Penggugat.<sup>12</sup>

## 2. Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo Nomor 3/G/2022/PTUN.GTO

Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo telah memeriksa dan memutus sengketa penetapan upah minimum tahun 2022 yang dikeluarkan oleh Gubernur Gorontalo dalam perkara yang teregister dengan nomor 3/G/2022/PTUN.GTO. Dalam perkara ini Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Provinsi Gorontalo menjadi Penggugat, dengan Tergugat Gubernur Gorontalo dan objek sengketa yaitu Keputusan Gubernur Gorontalo Nomor : 421/15/XI/2021 Tanggal 19 November 2021 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 Di Provinsi Gorontalo. Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Hakim PTUN Gorontalo menyatakan Undang Undang

---

<sup>11</sup> Paparang, L. K. "Penetapan Putusan Ultra Petita Dalam Ptun Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung No. 5 K/TUN/1992". *LEX ADMINISTRATUM*, (2021), 341.

<sup>12</sup> Martitah, M. "Anotasi Putusan Ultra Petita dalam Lingkup Peradilan Administrasi di Indonesia". *Masalah-Masalah Hukum*, 43. 1, (2014), 115-124. <http://dx.doi.org/10.14710/mmh>, (2014), 115-124

Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan-Peraturan Pelaksananya telah ditangguhkan secara limitatif, khususnya terkait pelaksanaan peraturan yang menjadi dasar hukum atau acuan dalam pengambilan kebijakan/tindakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, sehingga meskipun peraturan perundang-undangan tersebut memiliki daya laku namun daya ikatnya ditangguhkan dan baru dapat berlaku setelah dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu 2 (dua) tahun sebagaimana yang ditentukan oleh putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

Selain itu dinyatakan pula kebijakan pengupahan merupakan kebijakan yang bersifat strategis dan sekaligus berdampak luas karena merupakan program yang berlaku secara nasional dan berdampak bagi seluruh buruh/pekerja, pengusaha serta semua pihak yang diatur dalam kebijakan tersebut. Dari kedua pertimbangan hukum tersebut, Majelis Hakim menyatakan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan oleh Gubernur Gorontalo dalam mengeluarkan Keputusan Gubernur Gorontalo Nomor: 421/15/XI/2021 Tanggal 19 November 2021 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 Di Provinsi Gorontalo adalah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan khususnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, oleh karenanya patut untuk dibatalkan.

Dari kedua putusan Pengadilan Tata Usaha Negara tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa sepanjang pembentuk undang-undang belum memperbaiki pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam batas waktu paling lama dua tahun, maka undang-undang tersebut tidak memiliki kekuatan mengikat walaupun dinyatakan masih berlaku. Selain itu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan sebagai aturan pelaksana di bidang kebijakan pengupahan haruslah ditangguhkan keberlakuannya karena kebijakan pengupahan termasuk kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, sehingga dalam hal penetapan upah minimum Pemerintah harus tunduk dan patuh dalam menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang demi hukum secara temporer memiliki daya ikat dan daya laku.

## **STATUS HUKUM PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 18 TAHUN 2022 TENTANG PENETAPAN UPAH MINIMUM TAHUN 2023**

Tepat pada tanggal 16 November 2022, Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023, sebuah produk hukum peraturan perundang-undangan yang dijadikan dasar dalam penetapan upah minimum tahun 2023. Dalam konsideran didapati bahwa yang menjadi dasar pertimbangan dikeluarkannya aturan baru ini yaitu pertimbangan aspirasi yang berkembang dalam menjaga daya beli masyarakat, sehingga perlu dilakukan penyesuaian atas kebijakan upah minimum tahun 2023 dengan tetap memperhatikan kelangsungan bekerja dan berusaha.

Dengan adanya aturan terbaru ini mengakibatkan semakin tidak jelasnya dasar hukum dalam penetapan upah minimum, dan menunjukkan semakin jelasnya inkonstitusionalitas perbuatan yang dilakukan oleh Pemerintah yang jauh dari makna dan perintah putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 ini mengatur mengenai rumusan penetapan upah minimum untuk tahun 2023 yang berbeda dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, dengan keberlakuan yang yang berlaku sekali-selesai atau berifat *einmalig*.

Dalam penelitian ini akan dibahas beberapa permasalahan hukum yang lahir akibat diundangkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 yang mana secara hukum patut dibatalkan, yaitu sebagai berikut:

1. Inkonstitual dan bertentangan dengan perintah putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020;

Sebagaimana yang telah dibahas pada pembahasan di atas, putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 memerintahkan untuk ditanggukannya segala macam kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas. Kebijakan pengupahan merupakan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, oleh karenanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 haruslah ditanggukkan. Segala macam perbuatan pemerintah dalam mengeluarkan produk hukum yang bertentangan dengan perintah dari putusan

Mahkamah Konstitusi haruslah dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Menyebabkan ketidakpastian hukum dalam penetapan upah minimum tahun 2023;

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 diundangkan ditengah keberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang dimanatkan secara tersirat oleh putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Dengan begitu secara hukum haruslah dianggap dalam penetapan upah minimum tahun 2023 terdapat dua hukum positif yang bersifat *lex specialis* mengatur mengenai tata cara penetapan upah minimum. Hal ini jelas membuat kondisi ketidakpastian hukum penetapan upah minimum tahun 2023 yang pasti akan berdampak pada kepastian upah yang diterima oleh pekerja di tahun 2023.

3. Cacat formil dalam pembentukan dan substansi pengaturannya

Dalam membentuk peraturan Menteri di bidang ketenagakerjaan terdapat aturan yang bersifat *lex specialis* yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pembentukan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Dalam aturan tersebut jika dikaitkan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 maka didapat beberapa kesimpulan. Usulan perencanaan pembentukan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 didasarkan pada kebutuhan masyarakat, dan dalam prosesnya telah disetujui oleh Presiden karena substansinya berdampak luas bagi masyarakat.

Namun tidak dapat dikesampingkan sebuah fakta hukum bahwa mengenai aturan penetapan upah minimum tahun 2023 seharusnya yang diberlakukan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sebagai implemementasi dari amanat Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya mengenai aturan pelaksana di bidang pengupahan. Oleh karena itu, dalam hal penetapan upah minimum tahun 2023 terdapat dualisme hukum yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 yang tentunya akan menyebabkan ketidakpastian hukum itu sendiri.

Selain itu peraturan Menteri sebagai bagian dari peraturan perundang-undangan hanya dapat dibuat terbatas pada kewenangan delegasi dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi sebagaimana Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 Tentang Kementerian Negara sama sekali tidak memberikan kewenangan kepada menteri untuk membentuk peraturan. Hal ini diperkuat dengan merujuk pada Lampiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengatur limitasi materi muatan peraturan menteri yaitu seputar pendelegasian kewenangan mengatur dari undang-undang kepada menteri, pemimpin lembaga pemerintah non kementerian, atau pejabat yang setingkat dengan menteri dibatasi untuk peraturan yang bersifat teknis administratif.<sup>13</sup>

Terlebih Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 berlaku sekali selesai atau bersifat *eingmalig*, sifat keberlakuan tersebut hanya berlaku pada perbuatan pemerintah yang bersifat keputusan, (*beschikking*) dan peraturan perundang-undangan (*wetgeving regel*) dan peraturan kebijakan (*beleidsregel*).<sup>14</sup>

## KESIMPULAN

Dari pembahasan tersebut di atas, maka dengan mengacu pada permasalahan hukum yang dibahas dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 91/PUU-XVIII/2020 haruslah dilaksanakan oleh Pemerintah dengan cara memperbaiki proses pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan khususnya menanggukkan segala macam kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, termasuk didalamnya penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, dan bukan justru mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang dan tetap menerapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan sebagai aturan pelaksana mengenai kebijakan pengupahan sebagaimana Instruksi

---

<sup>13</sup> Ubayna, "Kedudukan Peraturan Menteri Sebagai Bagian Dari Peraturan Perundang-Undang Berdasarkan UU 12/2011", *Mimbar Hukum Universitas Gajah Mada*, (2021): 620-621. <https://doi.org/10.22146/mh.v33i2.2322>

<sup>14</sup> Made Dhana Pranata, "Problematika Hukum Tentang Executive Review Di Indonesia", *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, (2021): 1334. <https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i08.p06>



Menteri Dalam Negeri Nomor 68 Tahun 2021 Tentang Tindak Lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Atas Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 561/6393/SJ perihal Penetapan Upah Minimum Tahun 2022. Selanjutnya, dalam menetapkan upah minimum tahun 2023 Pemerintah tidak dapat mendasarkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 karena cacat secara formil maupun materiil serta justru menyebabkan ketidakpastian hukum terhadap penetapan upah minimum tahun 2023 yang akan berdampak pada upah pekerja.

Penelitian ini merekomendasikan kepada pembuat undang-undang untuk segera melakukan perbaikan proses pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja sebagaimana amanat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang mana paling lambat jatuh di bulan November 2023, dan khususnya Pemerintah dalam hal menetapkan upah minimum haruslah mendasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sebagai aturan pelaksana di bidang kebijakan pengupahan dan amanat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang demi hukum secara temporer diberlakukan oleh Mahkamah Konstitusi pasca adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 91/PUU-XVIII/2020.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhianto, Mohammad Fandrian, (2020) , “Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan) Jurnal Pamulang Law Review 3.1, <https://doi.org/10.32493/palrev.v3i1.6530>
- Amsari, Feri, (2011), *Perubahan UUD 1945 Perubahan Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia Melalui Keputusan Mahkamah Konstitusi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Aziz, Machmud, (2010), “Pengujian Peraturan Perundang-Undangan dalam Sistem Peraturan Perundang-Undangan Indonesia”, *Jurnal Konstitusi*, <https://doi.org/10.31078/jk756>
- Christia, Adissya Mega, (2022), "*Politik Hukum Penentuan Upah Minimum Tahun 2022 Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja.*", <https://doi.org/10.55129/v11i05>
- “Daftar 4 Provinsi Tanpa Kenaikan Upah Minimum pada 2022”, CNN Indonesia, 16 November 2021, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211115183417-92-721543/daftar-4-provinsi-tanpa-kenaikan-upah-minimum-pada->



Wiswamitra, Ida Bagus Gede, I. Nyoman Putu Budiarta, and I. Wayan Kartika Jaya Utama, (2022)"Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.", *Jurnal Analogi Hukum* <https://doi.org/10.22225/ah.4.3.2022.232-237>.

