



PUTUSAN
Nomor 40/PUU-XXI/2023

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

1. **Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP KEP SPSI)** yang dalam hal ini diwakili oleh:

Nama : R. Abdullah
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan : Ketua Umum FSP KEP SPSI
Alamat : Kampung Pengasinan RT 004/ RW 018, Pengasinan,
Rawalumbu, Kota Bekasi, Jawa Barat

Nama : Afif Johan, S.T., S.H.
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan : Sekretaris Umum FSP KEP SPSI
Alamat : Perum Grand Puri Asih Blok A4 Nomor 07, RT 004/
RW 007, Kelurahan Kadu Jaya, Kecamatan Curug,
Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten

sebagai ----- **Pemohon I;**

2. **Persatuan Pegawai Indonesia Power (PP IP)**, yang dalam hal ini diwakili oleh:

Nama : Dwi Hantoro Sutomo

Pekerjaan : Karyawan Swasta
 Jabatan : Ketua Persatuan Pegawai PT Indonesia Power (PP
 IP) Tingkat Pusat
 Alamat : Jalan KS. Tubun, Perumahan New Sapphire
 Regency Nomor 33 RT/RW 4/9, Kelurahan Kober,
 Kecamatan Purwokerto Barat, Kabupaten
 Banyumas, Provinsi Jawa Tengah

 Nama : Andy Wijaya
 Pekerjaan : Karyawan Swasta
 Jabatan : Sekretaris I Persatuan Pegawai Indonesia Power (PP
 IP)Tingkat Pusat
 Alamat : Jalan Demak Blok B1 Nomor 10, RT 002/RW 007,
 Kedung Badak, Tanah Sareal, Kota Bogor, Jawa
 Barat

sebagai ----- **Pemohon II;**

3. **Federasi Serikat Pekerja Indonesia (FSPI)**, yang dalam hal ini diwakili oleh:

Nama : Indra Munaswar
 Pekerjaan : Karyawan Swasta
 Jabatan : Ketua Umum FSPI
 Alamat : Kampung Bali Matraman Nomor 18 RT 012/RW 006
 Manggarai, Tebet, Jakarta Selatan, DKI Jakarta

sebagai ----- **Pemohon III;**

4. **Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia '98 (PPMI '98)**, yang dalam hal ini diwakili oleh:

Nama : Abdul Hakim
 Pekerjaan : Karyawan Swasta
 Jabatan : Ketua Umum PPMI '98

Alamat : Gang Gaok Nomor 5 RT 004/RW 001 Bukit Duri,
Tebet, Jakarta Selatan, DKI Jakarta

sebagai ----- **Pemohon IV;**

5. **Serikat Pekerja PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) (SP PLN)**, yang dalam hal ini diwakili oleh:

Nama : Muhammad Abrar Ali, S.H.

Pekerjaan : Karyawan BUMN

Jabatan : Ketua Umum SP PLN

Alamat : Jalan Purwosari Nomor 46B Pulo Brayan Bengkel
Baru, Medan Timur, Sumatra Utara

sebagai ----- **Pemohon V;**

6. **Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak, Gas Bumi, dan Umum (FSP KEP)**, yang dalam hal ini diwakili oleh:

Nama : Sunandar

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Jabatan : Ketua Umum FSP KEP

Alamat : Pejantran RT 004/RW 004, Kelurahan Wonoplintahan,
Kecamatan Prambon, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi
Jawa Timur

sebagai ----- **Pemohon VI;**

7. **Serikat Pekerja PT Pembangkitan Jawa Bali (SP PJB)**, yang dalam hal ini diwakili oleh:

Nama : Agus Wibawa

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Jabatan : Ketua Umum SP PJB

Alamat : Wisma Lidah Kulon Blok B3, Surabaya, Jawa Timur

Nama : Ide Bagus Hapsara

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Jabatan : Sekretaris Jendral SP PJB

Alamat : Dsn. Glongong RT/RW 001/002 Notorejo, Kec.
Gondang, Tulungagung, Jawa Timur

sebagai ----- **Pemohon VII;**

8. **Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi (FSP PAR)**, yang dalam hal ini diwakili oleh:

Nama : Sofyan Bin Abd Latief

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Jabatan : Ketua Umum FSP PARIWISATA REFORMASI

Alamat : Kp. Lebak RT 006/RW 002 Karet, Sepatan,
Kabupaten Tangerang, Banten

sebagai ----- **Pemohon VIII;**

9. **Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang, dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP TSK SPSI)**, yang dalam hal ini diwakili oleh:

Nama : Roy Jinto Ferianto

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Jabatan : Ketua Umum FSP TSK SPSI

Alamat : Bukit Permata C-4 Nomor 21 RT 05/RW 04, Cilame,
Kecamatan Ngamprah, Kabupaten Bandung Barat,
Provinsi Jawa Barat

Nama : Moch. Popon, S.H.

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Jabatan : Sekretaris Umum FSP TSK SPSI

Alamat : Kp. Cibarengkok RT 03/RW 07 Darmareja, Kecamatan
Nagrak, Sukabumi Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon IX;**

10. **Serikat Pekerja Aqua Group (SPAG)**, yang dalam hal ini diwakili oleh:

Nama : Zulkarnaen

Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan : Ketua Umum SP Aqua Group (SPAG)
Alamat : Jalan Mawar III Perwira Sari RT 013/RW 008
Kelurahan Perwira, Kecamatan Bekasi Utara, Kota
Bekasi, Provinsi Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon X;**

11. Nama : **Laksono Widodo**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Bekasi Regensi 2/DD6/55 RT/RW 12/18 Cibitung,
Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XI;**

12. Nama : **Maulana Ichwan Iskandar**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Bumi Teluk Jambe B/204 RT/RW 002/010 Desa
Sukaluyu–Teluk Jambe, Karawang, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XII;**

13. Nama : **Niken Paramitaning S.**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Komplek BPK V Nomor A-12 Gandul RT/RW 016/004
Kelurahan Gandul, Kecamatan Cinere, Depok, Jawa
Barat

sebagai ----- **Pemohon XIII;**

14. Nama : **Asep Mulyadi**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Teluk Pucung RT/RW 003/001
Kelurahan Teluk Pucung, Kecamatan Bekasi Utara,
Kota Bekasi, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XIV;**

15. Nama : **Andang Yulianto**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Perum Bumi Citra Lestari Jalan Arjuna XIV Blok B.43
Nomor 024, RT/RW 016/013 Desa Waluya,
Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa
Barat

sebagai ----- **Pemohon XV;**

16. Nama : **Dwi Kharis Surokhman**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Petandan RT/RW 004/003 Kelurahan/Desa
Sidoluhur, Kecamatan Ambal, Kabupaten Kebumen,
Jawa Tengah

sebagai ----- **Pemohon XVI;**

17. Nama : **Hutri Agus Setiawan**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Jalan Letda D. Suprpto Nomor 18A RT/RW 001/001
Kel/Desa Pasar Baru, Karawaci, Tangerang, Banten

sebagai ----- **Pemohon XVII;**

18. Nama : **Febriarta Kusnan**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : DK. Kauman Demakijo RT/RW 001/001
Kelurahan/Desa Demakijo, Kecamatan
Karangnongko, Klaten, Jawa Tengah

sebagai ----- **Pemohon XVIII;**

19. Nama : **Lukman Hakim**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Kp. Pisang Batu RT/RW 001/006 Desa Karang
Raharja, Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa
Barat

sebagai ----- **Pemohon XIX;**

20. Nama : **Sigit Purwanto**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Permata Cikarang Timur Jalan Kristal 5 Blok M.057,
RT/RW 002/012 Kelurahan/Desa Jatireja, Cikarang
Timur, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XX;**

21. Nama : **Pupu Pujawati**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Perum. Grand Cikarang City Blok G 41/14 A, RT/RW
025/013 Ds. Karang Raharja, Cikarang Utara,
Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XXI;**

22. Nama : **Rudi Hartono**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Kp. Cibeureum RT/RW 002/004 Desa Mekar Mukti,
Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa
Barat

sebagai ----- **Pemohon XXII;**

23. Nama : **Aswin Pratama**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Jalan Citarum Graha Asri 8C B3 Nomor 31 RT/RW
001/013, Desa Simpangan, Kecamatan Cikarang
Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XXIII;**

24. Nama : **M. Faqih Firdhaus**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk

Alamat : Perum. Grand Cikarang City/ G-57/5 RT/RW
027/013, Desa Karang Raharja, Kecamatan
Cikarang Raharja, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XXIV;**

25. Nama : **Dany Hafidz Fibra**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Perum. Alamanda Residence Blok D 22 RT/RW
011/008 Mekarsari, Tambun Selatan, Kabupaten
Bekasi, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XXV;**

26. Nama : **Nur Rahmat**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Perum. Metland Tambun Blok H.1 No. 34 Jl. Pirus V,
RT/RW 001/005 Kel/Desa Cibuntu – Cibitung,
Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XXVI;**

27. Nama : **Asyep Syahril**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Perum. Grand Cikarang City RT/RW 031/013, Desa
Karang Raharja, Kecamatan Cikarang Utara,
Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XXVII;**

28. Nama : **Ari Budianto**
Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Perum. BCL Jl. Cendana VII Blok C.67 Nomor 7,
RT/RW 016/009 Ds. Waluya, Kecamatan Cikarang
Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XXVIII;**

29. Nama : **Aan Triwulandana**

Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
 Alamat : ASR EX YON ZIKON 15 RT/RW 002/010 Kelurahan
 Lenteng Agung, Kecamatan Jagakarsa, Jakarta
 Selatan, DKI Jakarta

sebagai ----- **Pemohon XXIX;**

30. Nama : **Topik**
 Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
 Alamat : Perum. Permata Cikarang Selatan Blok F 1/11
 RT/RW 002/015 Ds. Sukadami, Cikarang Selatan,
 Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XXX;**

31. Nama : **Sigit Yulianto**
 Pekerjaan : Pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk
 Alamat : Kavling Karang Sambung RT/RW 001/009 Ds.
 Karang Satria, Kecamatan Tambun Utara,
 Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XXXI;**

32. Nama : **Agun Gunawan**
 Pekerjaan : Pekerja PT Tokai Dharma Indonesia
 Alamat : Jatijajar, RT/RW 007/007 Kelurahan Jatijajar,
 Kecamatan Tapos, Depok, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XXXII;**

33. Nama : **Eko Yulianto**
 Pekerjaan : Pekerja PT Tokai Dharma Indonesia
 Alamat : Lingk Cipayung, RT/RW 007/004 Kelurahan
 Sukmajaya, Kecamatan Sukmajaya, Depok, Jawa
 Barat

sebagai ----- **Pemohon XXXIII;**

34. Nama : **Nurazmi Ardiansyah**

Pekerjaan : Pekerja PT Tokai Dharma Indonesia
Alamat : Jatijajar, RT/RW 005/008 Kelurahan Jatijajar,
Kecamatan Tapos, Depok, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XXXIV;**

35. Nama : **Sarono**
Pekerjaan : Pekerja PT Pearl Star International
Alamat : Kp. Babakan RT/RW 004/022, Kelurahan Sukatani,
Kecamatan Tapos, Kota Depok, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XXXV;**

36. Nama : **Ismu Rafian**
Pekerjaan : Pekerja PT Pearl Star International
Alamat : Kelapa Dua RT/RW 004/009, Kelurahan Tugu,
Kecamatan Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XXXVI;**

37. Nama : **Adhis Yunanto**
Pekerjaan : Pekerja PT Pearl Star International
Alamat : Kp. Babakan Rawa Kalong RT/RW 010/008,
Kelurahan Curug, Kecamatan Cimanggis, Kota
Depok. Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XXXVII;**

38. Nama : **Bitcar**
Pekerjaan : Pekerja PT Pearl Star International
Alamat : Kp. Cilangkap RT/RW 004/0004, Kelurahan
Cilangkap, Kecamatan Tapos, Depok, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XXXVIII;**

39. Nama : **Edi Susanto**
Pekerjaan : Pekerja PT Multistrada Arah Sarana Tbk.
Alamat : Beran RT 006/ RW 003 Desa Gemarang, Kecamatan
Gemarang, Kabupaten Madiun

sebagai ----- **Pemohon XXXIX;**

40. Nama : **Imam Ma'arif**
 Pekerjaan : Pekerja PT Multistrada Arah Sarana Tbk.
 Alamat : Perum. Permata Cikarang Timur Blok 02/09 RT 004/
 RW 012 Desa Jatireja, Kecamatan Cikarang Timur,
 Kabupaten Bekasi

sebagai ----- **Pemohon XL;**

41. Nama : **Edi Supriyanto**
 Pekerjaan : Pekerja PT NOK Indonesia
 Alamat : Perum. Metland Fontania Blok N3 Nomor 15 RT/RW
 004/008 Desa Tambun, Kecamatan Tambun Selatan
 Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon XLI;**

42. Nama : **Hermawan**
 Pekerjaan : Pekerja PT NOK Indonesia
 Alamat : Perum. Griya Gandasari Indah Blok C 12/9 RT/RW
 004/001 Desa Gandasari, Kecamatan Cikarang
 Barat, Kabupaten Bekasi

sebagai ----- **Pemohon XLII;**

43. Nama : **Sugeng Rianto**
 Pekerjaan : Pekerja PT NOK Indonesia
 Alamat : Perum. Griya Bekasi Permai Blok I 11/21 RT/RW
 004/011 Desa Telajung, Kecamatan Cikarang Barat,
 Kabupaten Bekasi

sebagai ----- **Pemohon XLIII;**

44. Nama : **Hidayatullah**
 Pekerjaan : Pekerja PT NOK Indonesia

Alamat : Pondok Ungun Jalan Sultan Agung Nomor 70 RT/RW
006/005 Kelurahan Medan Satria, Kecamatan Medan
Satria, Kota Bekasi

sebagai ----- **Pemohon XLIV;**

45. Nama : **Akhmad Multajam**
Pekerjaan : Pekerja PT NOK Indonesia
Alamat : Jalan Korda RT/RW 002/004 Desa Cimuning,
Kecamatan Mustika Jaya, Kota Bekasi

sebagai ----- **Pemohon XLV;**

46. Nama : **Taryono**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi
Alamat : Gg. Binangun VI Nomor 34 RT 008/RW 024
Kelurahan Kaliabang Tengah, Kecamatan Bekasi
Utara, Kota Bekasi

sebagai ----- **Pemohon XLVI;**

47. Nama : **Sugito**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi
Alamat : Bulak Perwira RT 007/RW 007 Kelurahan Perwira,
Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi

sebagai ----- **Pemohon XLVII;**

48. Nama : **Sunardi**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi
Alamat : Jalan Kelinci 1 Nomor 54 RT 004/RW 015 Kelurahan
Kaliabang Tengah, Kecamatan Bekasi Utara, Kota
Bekasi

sebagai ----- **Pemohon XLVIII;**

49. Nama : **Saptaji Mulharyanto**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi

Alamat : Vila Gading Harapan Blok J4 Nomor 12 A RT 001/
RW 036 Kelurahan Bahagia, Kecamatan Babelan,
Kabupaten Bekasi

sebagai ----- **Pemohon XLIX;**

50. Nama : **Arsad Syahrudin**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi
Alamat : Kp Bunut RT 005/RW 006 Kelurahan Taman Sari,
Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi

sebagai ----- **Pemohon L;**

51. Nama : **Suratno**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi
Alamat : Taman Kebalen Indah Blok F4 Nomor 26 RT 002/
RW 017 Kelurahan Kebalen, Kecamatan Babelan,
Kabupaten Bekasi

sebagai ----- **Pemohon LI;**

52. Nama : **Erin Nurahmat Alim**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi
Alamat : Kp. Rawa Pasung RT 001/RW 003 Kelurahan Kali
Baru, Kecamatan Medan Satria, Kota Bekasi

sebagai ----- **Pemohon LII;**

53. Nama : **Wawan Suwanda**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi
Alamat : Ujung Harapan RT 010/RW 014 Kelurahan Bahagia,
Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi

sebagai ----- **Pemohon LIII;**

54. Nama : **Taufik Rahman PS**
Pekerjaan : Pekerja PT Muliaglass Safety

Alamat : Perum. Puri Persada Indah Blok H 20 RT 001/RW
012 Desa Sindangmulya, Kecamatan Cibarusah,
Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LIV;**

55. Nama : **Selamet Riyadi**
Pekerjaan : Pekerja PT Muliaglass Float
Alamat : Perum. Kota Serang Baru Blok G6 Nomor 21 RT 017/
RW 006 Desa Sirna Jaya, Kecamatan Serang Baru,
Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LV;**

56. Nama : **Supono Haryanto**
Pekerjaan : Pekerja PT Muliaglass Float
Alamat : Perum Pesona Kalangsuria A2 RT 019/ RW 006
Kelurahan Kalangsuria, Kecamatan Rengasdengklok,
Kabupaten Karawang, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LVI;**

57. Nama : **Muhamad Iqbal**
Pekerjaan : Pekerja PT Muliakeramik Indahraya
Alamat : Kampung Pengasinan RT 004/RW 002 Kelurahan
Pengasinan, Kecamatan Rawa Lumbu, Kota Bekasi,
Provinsi Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LVII;**

58. Nama : **Tirto Cahyono**
Pekerjaan : Pekerja PT Muliakeramik Indahraya
Alamat : Bekasi Bulak RT 001/RW 021 Kelurahan Margahayu,
Kecamatan Bekasi Timur, Kabupaten Bekasi Jawa
Barat

sebagai ----- **Pemohon LVIII;**

59. Nama : **R. Abdilah**

Pekerjaan : Pekerja PT Muliakeramik Indahraya
Alamat : Kp. Buni Asih RT 003/RW 003 Desa Karang Baru,
Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa
Barat

sebagai ----- **Pemohon LIX;**

60. Nama : **Imbar**
Pekerjaan : Pekerja PT Muliakeramik Indahraya
Alamat : Kampung Sukamantri RT 002/RW 003 Kelurahan
Sukaraya, Kecamatan Karang Bahagia, Kabupaten
Bekasi, Provinsi Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LX;**

61. Nama : **Ariyanto**
Pekerjaan : Pekerja PT South Pacific Viscose
Alamat : Kp. Nagrak RT/RW 002/001 Cicadas, Babakan
Cikao, Purwakarta, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LXI;**

62. Nama : **Ardi**
Pekerjaan : Pekerja PT South Pacific Viscose
Alamat : Kp. Ciroyom RT/RW 008/004 Cicadas, Babakan
Cikao, Purwakarta, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LXII;**

63. Nama : **Yudi Sumaryana**
Pekerjaan : Pekerja PT South Pacific Viscose
Alamat : Kp. Cihideung RT/RW 005/003 Ciseureuh,
Purwakarta, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LXIII;**

64. Nama : **Bambang Mudiyanto**
Pekerjaan : Pekerja PT South Pacific Viscose

Alamat : Kp. Tabrik, RT/RW 009/004 Babakan Cikao,
Purwakarta, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LXIV;**

65. Nama : **Eman Sujarman**

Pekerjaan : Pekerja PT Nipsea Paint And Chemicals Plant
Purwakarta

Alamat : Kp. Cipancur, RT/RW 04/01 Desa Cipancur,
Kecamatan Cibatu, Kabupaten Purwakarta, Jawa
Barat

sebagai ----- **Pemohon LXV;**

66. Nama : **Paryono**

Pekerjaan : Pekerja PT Nipsea Paint And Chemicals Plant
Purwakarta

Alamat : Perum. Dian Anyar Nomor 8, RT/RW 09/012
Kelurahan Ciseureuh, Kabupaten Purwakarta, Jawa
Barat

sebagai ----- **Pemohon LXVI;**

67. Nama : **Kahpi**

Pekerjaan : Pekerja PT Nipsea Paint And Chemicals Plant
Purwakarta

Alamat : Kp. Karajan, RT/RW 04/01 Desa Cibatu, Kecamatan
Cibatu, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LXVII;**

68. Nama : **Amin**

Pekerjaan : Pekerja PT Nipsea Paint And Chemicals Plant
Purwakarta

Alamat : Kp. Cikumpay, RT/RW 16/04 Desa Cijaya,
Kecamatan Campaka, Kabupaten Purwakarta, Jawa
Barat

sebagai ----- **Pemohon LXVIII;**

69. Nama : **Solihin**
 Pekerjaan : Pekerja PT Cengkareng Permai
 Alamat : Kampung Cirangkong RT 06/RW 02 Desa
 Cirangkong, Kecamatan Cibatu, Kabupaten
 Purwakarta, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LXIX;**

70. Nama : **Asep Suganda**
 Pekerjaan : Pekerja PT Cengkareng Permai
 Alamat : Kampung Nagrog RT 004/RW 002 Desa Kerta Mukti,
 Kecamatan Campaka, Kabupaten Purwakarta, Jawa
 Barat

sebagai ----- **Pemohon LXX;**

71. Nama : **Agus Solihin**
 Pekerjaan : Pekerja PT Indo Bharat Rayon
 Alamat : Kp. Rawasari RT 010/003 Munjuljaya, Purwakarta,
 Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LXXI;**

72. Nama : **Neneng Herlina, S.T.**
 Pekerjaan : Pekerja PT Indo Bharat Rayon
 Alamat : Kp. Krajan RT 004/002 Sawah Kulon, Pasawahan,
 Purwakarta, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LXXII;**

73. Nama : **Dodi Hermawan**
 Pekerjaan : Pekerja PT Indo Bharat Rayon
 Alamat : Jalan A. Yani Gg Mushola 1 RT 012/004 Cipaisan
 Purwakarta, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LXXIII;**

74. Nama : **Oyok Sulaeman**

Pekerjaan : Pekerja PT Indo Bharat Rayon
 Alamat : Kp. Sukamaju RT 011/006 Pasawahan, Purwakarta,
 Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LXXIV;**

75. Nama : **Imam Iskandar, S.H., M.H.**
 Pekerjaan : Pekerja PT Surya Toto Indonesia, Tbk
 Alamat : TGS Catalina Blok AB 3 Nomor 30 RT 002/ RW 006
 Kelurahan Medang, Kecamatan Pagedangan,
 KabupatenTangerang

sebagai ----- **Pemohon LXXV;**

76. Nama : **Agung Priyanto**
 Pekerjaan : Pekerja PT Surya Toto Indonesia, Tbk
 Alamat : Graha Segovia Blok S.18 Nomor 05 RT 003/RW 006
 Desa Ciakar, Kecamatan Panongan, Kabupaten
 Tangerang

sebagai ----- **Pemohon LXXVI;**

77. Nama : **Bohar Adiwana, S.H.**
 Pekerjaan : Pekerja PT Douulton
 Alamat : Bukit Gading Cisoka Blok A5 Nomor 03 RT 001/005
 Desa Selapajang, Kecamatan Cisoka, Kabupaten
 Tangerang, Banten

sebagai ----- **Pemohon LXXVII;**

78. Nama : **Lukas Saleo**
 Pekerjaan : Pekerja PT Freeport Indonesia
 Alamat : Jalan Perintis RT/RW 027/000 Desa Inauga,
 Kecamatan Wania, Mimika

sebagai ----- **Pemohon LXXVIII;**

79. Nama : **Sirhan**
 Pekerjaan : Pekerja PT Freeport Indonesia

Alamat : Jalan Cenderawasih SP 3 RT/RW 007/002 Desa Jimbi, Kecamatan Kuala Kencana, Kabupaten Mimika, Papua

sebagai ----- **Pemohon LXXIX;**

80. Nama : **Adi Purnomo, S.H.**
 Pekerjaan : Pekerja PT INOAC Polytechno Indonesia, Karawang
 Alamat : Tegalan, Trucuk, RT 002/RW 003 Planggu, Klaten, Jawa Tengah

sebagai ----- **Pemohon LXXX;**

81. Nama : **Triyono, S.H.**
 Pekerjaan : Pekerja PT INOAC Polytechno Indonesia, Karawang
 Alamat : Meruya Selatan, RT 009/RW 003 Meruya Selatan, Kembangan, Jakarta Barat, DKI Jakarta

sebagai ----- **Pemohon LXXXI;**

82. Nama : **Edi Rayadi, S.H.**
 Pekerjaan : Pekerja PT INOAC Polytechno Indonesia, Karawang
 Alamat : Graha Citra Pesona Blok D I Nomor 17 RT 004/RW 015 Karangpawitan, Karawang, Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LXXXII;**

83. Nama : **Umar Sidiq Zaelani**
 Pekerjaan : Pekerja PT INOAC Polytechno Indonesia, Karawang
 Alamat : Jalan Ters. Awi Bitung, Nomor 235/143B RT 002/RW 008 Cicadas, Cibeunying Kidul

sebagai ----- **Pemohon LXXXIII;**

84. Nama : **Setiawan**
 Pekerjaan : Pekerja PT INOAC Polytechno Indonesia, Karawang

Alamat : Perum. Graha Citra Pesona C4 Nomor 8, RT 005/
RW 036, Nagasari, Karawang Barat, Karawang,
Jawa Barat

sebagai ----- **Pemohon LXXXIV;**

85. Nama : **Jamaludin Suhri**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia, Karawang
Plant
Alamat : Bumi Cikampek Baru Blok DD4 Nomor 7 RT11/RW
07 Desa Balonggandu, Kecamatan Jatisari, Kabupaten
Karawang

sebagai ----- **Pemohon LXXXV;**

86. Nama : **Adi Idrus**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia – Karawang
Plant
Alamat : Perum KGV 3 Blok N10 Nomor 12 RT 86/RW 11
Desa Duren, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang

sebagai ----- **Pemohon LXXXVI;**

87. Nama : **Suherno**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia – Karawang
Plant
Alamat : Bumi Cikampek Baru Blok BB 5/22 RT 014/RW 007
Desa Balonggandu, Kecamatan Jatisari, Kabupaten
Karawang

sebagai ----- **Pemohon LXXXVII;**

88. Nama : **Bobby Senjaya**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia – Karawang
Plant

Alamat : Bumi Teluk Jambe Blok C/212 RT 005/RW 016 Desa Sukaluyu, Kecamatan Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang

sebagai ----- **Pemohon LXXXVIII;**

89. Nama : **Warsu Nursin**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia – Karawang Plant
Alamat : Wanasepi RT 004/RW 009 Desa Tunggakjati, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang

sebagai ----- **Pemohon LXXXIX;**

90. Nama : **Nurjen**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia – Karawang Plant
Alamat : Jalan Tambak Baya Nomor 24 RT 013/010 Desa Karawang Kulon, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang

sebagai ----- **Pemohon XC;**

91. Nama : **Muchamad Muslimin**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia – Karawang Plant
Alamat : Grand Hunian Nuansa Hijau Residence Emerald D/18 RT 007/RW 003 Desa Kondangjaya, Kabupaten Karawang

sebagai ----- **Pemohon XCI;**

92. Nama : **Feri Irawan, S.H**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia, Karawang Plant

Alamat : Jl. Cisokan III Nomor 36 RT 001/RW 012 Desa
Adiarsa Barat, Kecamatan Karawang Barat,
Kabupaten Karawang

sebagai ----- **Pemohon XCII;**

93. Nama : **Martin Sudiar**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia, Karawang
Plant
Alamat : Perum Pondok Melati Blok A3 Nomor 44 RT 004/ RW
016 Desa Cikampek Barat, Kecamatan Cikampek,
Kabupaten Karawang

sebagai ----- **Pemohon XCIII;**

94. Nama : **Hersanto**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia, Karawang
Plant
Alamat : Bubulak Paracis Nomor 24 RT 013/RW 010 Desa
Tanjungpura, Kecamatan Karawang Barat,
Kabupaten Karawang

sebagai ----- **Pemohon XCIV;**

95. Nama : **Heru Gunawan**
Pekerjaan : Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia, Karawang
Plant
Alamat : Perum. PMI Jalan Cakalang VIII Blok CJ Nomor 32
RT 005/RW 008 Desa Karangraharja, Kecamatan
Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi

sebagai ----- **Pemohon XCV;**

96. Nama : **Isnaeniyati**
Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik

Alamat : Kaliputih RT 002/RW 002, Kelurahan Kaliputih,
Kecamatan Kutowinangun, Kabupaten Kebumen,
Jawa Tengah

sebagai ----- **Pemohon XCVI;**

97. Nama : **Sariah Yantina**
Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
Alamat : Kayu Besar Nomor 121 RT 003/ RW 011, Kelurahan
Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng,
Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon XCVII;**

98. Nama : **Nurhandayani**
Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
Alamat : Jalan Kayu Besar RT 013/RW 012 Kelurahan Tegal
Alur, Kecamatan Kalideres, Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon XCVIII;**

99. Nama : **Musrohah**
Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
Alamat : Dukuh Gedongan RT 002/RW 001, Desa Rejosari
Barat, Kecamatan Tersono, Kabupaten Batang,
Jawa Tengah

sebagai ----- **Pemohon XCIX;**

100. Nama : **Muhani**
Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
Alamat : Kp. Utan RT 012/RW 004, Kelurahan Cengkareng
Timur, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon C;**

101. Nama : **Sri Mu'minah**
Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik

Alamat : Kayu Besar RT 003/RW 001, Kelurahan Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon CI;**

102. Nama : **Kusmiati**

Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik

Alamat : Kapuk Rawa Gabus RT 007/RW 011, Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon CII;**

103. Nama : **Siyaminah**

Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik

Alamat : Jalan Kayu Besar RT 005/RW 011, Kelurahan Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon CIII;**

104. Nama : **Jamiatun**

Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik

Alamat : Tambak RT 003/RW 002, Desa Tambak, Kecamatan Mojosongo, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah

sebagai ----- **Pemohon CIV;**

105. Nama : **Nurhayati**

Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik

Alamat : Dk. Jurangmangu RT 001/RW 001 Desa Sidomukti, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah

sebagai ----- **Pemohon CV;**

106. Nama : **Marsini**

Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik

Alamat : Kapuk Rawa Gabus RT 011/RW 011, Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon CVI;**

107. Nama : **Sri Wahyuni**
 Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
 Alamat : Kayu Besar RT009/RW 011, Kelurahan Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon CVII;**

108. Nama : **Ariyanah**
 Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
 Alamat : Kp. Utan Bahagia RT 007/RW 006, Kelurahan Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon CVIII;**

109. Nama : **Ermawati**
 Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
 Alamat : Kapuk RT 004/RW 005, Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon CIX;**

110. Nama : **Sriwati**
 Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
 Alamat : Kayu Besar RT 003/RW 011, Kelurahan Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon CX;**

111. Nama : **Istinah**
 Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
 Alamat : Kayu Besar RT 012/RW 011, Kelurahan Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon CXI;**

112. Nama : **Siti Rokhani**

Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
 Alamat : Klapagading RT 001/RW 004, Desa Klapagading,
 Kecamatan Wangon, Kabupaten Banyumas, Jawa
 Tengah

sebagai ----- **Pemohon CXII;**

113. Nama : **Entin Supartiningsih**
 Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
 Alamat : Kp. Utan Bahagia RT 001/RW 004, Kelurahan
 Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Jakarta
 Barat

sebagai ----- **Pemohon CXIII;**

114. Nama : **Umu Rohimatun**
 Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
 Alamat : Jalan Akasia Raya RT 014/RW 012, Kelurahan
 Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng,
 Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon CXIV;**

115. Nama : **Sunasdi**
 Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
 Alamat : Jalan Pulo Harapan Indah RT 009/RW 010,
 Kelurahan Cengkareng Barat, Kecamatan
 Cengkareng, Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon CXV;**

116. Nama : **Mamah**
 Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
 Alamat : Jalan Kayu Besar RT 005/RW 011, Kelurahan
 Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng,
 Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon CXVI;**

117. Nama : **Siti Marfuah**
Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
Alamat : Balong RT 002/RW 002, Desa Balong, Kecamatan
Kundur, Kabupaten Blora, Jawa Tengah

sebagai ----- **Pemohon CXVII;**

118. Nama : **Tutik**
Pekerjaan : Pekerja PT Cahaya Perdana Plastik
Alamat : Kayu Besar RT 003/RW 011, Kelurahan Cengkareng
Timur, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat

sebagai ----- **Pemohon CXVIII;**

119. Nama : **Dickson Engel Muabuay**
Pekerjaan : Pekerja PT SANDVIK SMC
Alamat : Jalan Hasanuddin Perum Permata Garden, RT/RW
002/004, Pasar Sentral, Kecamatan Mimika Baru,
Mimika, Papua

sebagai ----- **Pemohon CXIX;**

120. Nama : **Juslan Nurdin**
Pekerjaan : Pekerja PT SANDVIK SMC
Alamat : Jalan Sunu Lr. 8 Nomor 2, RT/RW 004/003,
Timungan Lompoa, Kecamatan Bontoala, Makassar,
Sulawesi Selatan

sebagai ----- **Pemohon CXX;**

121. Nama : **Kurniadi**
Pekerjaan : Pekerja PT Indonesia Power Unit Tanjung Priok
Alamat : Kp. Babakan, RT/RW 005/024, Kelurahan/Desa
Sukatani, Kecamatan Tapos, Kota Depok, Jawa
Barat

sebagai ----- **Pemohon CXXI;**

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus masing-masing bertanggal 1 April 2023 memberi kuasa kepada **Ari Lazuardi, S.H., M.H., Mohammad Fandrian Hadistianto, S.H., M.H., Saepul Anwar, S.H., Mustiyah, S.H., M.H., Endang Rokhani, S.H., M.Si. Guntoro, S.H., Moh. Yusuf, S.H., M.H., Zen Mutowali, S.H., Tomi, S.H., Abu Bakar, S.Pd., S.H., M.H., Sahat Butar Butar, S.H, Bakar, S.T., S.H., M.H** dan **Sigit Prasetyo, S.H.**, kesemuanya Advokat yang tergabung dalam Gerakan Kesejahteraan Nasional (GEKANAS) Tolak Undang-Undang Cipta Kerja, beralamat di Ruko Cempaka Mas, Blok P Nomor 30, Jalan Letjen Suprpto Nomor 1, Jakarta Pusat, bertindak bersama-sama maupun sendiri-sendiri untuk dan atas nama Pemberi Kuasa;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **para Pemohon;**

- [1.2]** Membaca permohonan para Pemohon;
 Mendengar keterangan para Pemohon;
 Membaca dan mendengar keterangan Presiden;
 Membaca keterangan Dewan Perwakilan Rakyat;
 Membaca dan mendengar keterangan ahli para Pemohon;
 Mendengar keterangan saksi para Pemohon;
 Membaca dan mendengar keterangan ahli Presiden;
 Memeriksa bukti-bukti para Pemohon;
 Memeriksa bukti-bukti Presiden;
 Membaca kesimpulan para Pemohon dan Presiden.

2. DUDUK PERKARA

- [2.1]** Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 6 April 2023 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada 6 April 2023 berdasarkan Akta Pengajuan Permohonan Pemohon Nomor 35/PUU/PAN.MK/AP3/04/2023 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara

Konstitusi Elektronik (e-BRPK) dengan Nomor 40/PUU-XXI/2023 pada 11 April 2023, yang telah diperbaiki dan diterima oleh Mahkamah pada 22 Mei 2023, yang pada pokoknya sebagai berikut:

**PERMOHONAN DIPERIKSA DAN DIPUTUS UJI FORMIL UNDANG-UNDANG
A QUO TERLEBIH DAHULU DALAM JANGKA WAKTU TIDAK LEBIH DARI
60 (ENAM PULUH) HARI KERJA SEJAK PERKARA DICATAT DALAM
BUKU REGISTRASI PERKARA KONSTITUSI (BRPK)**

Bahwa Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji konstusionalitasnya baik secara formil maupun materil merupakan sebuah undang-undang yang menyetujui perubahan 78 (tujuh puluh delapan) undang-undang, yang tentunya akan memberikan dampak atau implikasi secara luas terhadap kondisi hukum positif di Indonesia dan menyentuh hampir seluruh kepentingan Hak Asasi Manusia rakyat Indonesia. Oleh karenanya, izinkan kami Para Pemohon menyampaikan **permohonan kepada Majelis Hakim Konstitusi agar dapat memeriksa dan memutus permohonan uji formil undang-undang a quo terlebih dahulu dalam jangka waktu paling lama 60 (enam puluh) hari kerja sejak dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi (BRPK)**. Permohonan ini setidaknya didasarkan pada argumentasi hukum sebagai berikut:

1. Asas Peradilan Cepat, Sederhana, dan Biaya Ringan

Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman telah menyatakan secara tegas bahwa “Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan”. Dengan infrastruktur dan sarana yang disediakan oleh Mahkamah Konstitusi dan relatif sudah tidak ada kendala yang berarti maka sudah sewajarnya peradilan cepat dan biaya ringan dapat dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi dalam persidangan *a quo*. **Terlebih dengan terwujudnya asas ini akan menyebabkan semakin**

cepat kepastian hukum didapatkan oleh Para Pemohon, dan semakin cepat pula Hak Asasi Manusia rakyat Indonesia pada umumnya dapat terhindar dari tindak kesewenang-wenangan;

2. Perintah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020

Bahwa putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 **memerintahkan** kepada pembentuk Undang-Undang untuk melakukan perbaikan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak 25 November 2021. Jika tidak, maka UU tersebut menjadi inkonstitusional permanen.

Bahwa bulan November tahun 2023 ini adalah jangka waktu terakhir bagi pemerintah dan DPR untuk memperbaiki proses pembentukannya;

Bahwa benar adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kemudian dicabut melalui Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang kemudian disetujui oleh DPR RI menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menjadi objek uji perkara *a quo*.

Bahwa dengan uji formil dalam perkara *a quo* diputus cepat, tidak lebih dari 60 (enam puluh) hari kerja, maka jika permohonan dikabulkan, berdasarkan penalaran wajar keberlakuan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi berlaku kembali dan Pemerintah bersama DPR wajib melanjutkan perbaikan sebagaimana perintah Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020, manakala tidak dilaksanakan perbaikan hingga 24 November 2023 maka inkonstitusionalitas UU Cipta Kerja menjadi permanen dan karenanya seluruh undang-undang yang dirubah/dicabut dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja demi hukum berlaku kembali.

3. Amanat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 79/PUU-XVII/2019

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 79/PUU-XVII/2019 perihal Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi

Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, telah menegaskan bahwa “waktu paling lama 60 (enam puluh) hari kerja sejak perkara dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi (BRPK) dirasa cukup untuk menyelesaikan pengujian formil sebuah undang-undang”. Secara lengkap para Pemohon tuliskan pertimbangan hukum [3.16] halaman 372 yang menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang bahwa sebagaimana dikemukakan dalam pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-VII/2009, dasar argumentasi Mahkamah memberikan pembatasan waktu dalam pengajuan pengujian formil undang-undang, yaitu paling lama 45 (empat puluh lima) hari setelah undang-undang dimuat dalam Lembaran Negara adalah untuk alasan kepastian hukum agar sebuah undang-undang perlu lebih cepat diketahui statusnya apakah sebuah undang-undang telah dibuat secara sah atau tidak (vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-VII/2009, hlm. 92). Masih dalam konteks kepastian hukum itu pula, Mahkamah memandang penting untuk menyatakan atau menegaskan bahwa pembatasan waktu serupa pun diperlukan Mahkamah dalam memutus permohonan pengujian formil sebuah undang-undang. **Dalam hal ini, Mahkamah perlu menegaskan bahwa waktu paling lama 60 (enam puluh) hari kerja sejak perkara dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi (BRPK) dirasa cukup untuk menyelesaikan pengujian formil sebuah undang-undang. Dalam batas penalaran yang wajar, batas waktu paling lama 60 (enam puluh) hari kerja sejak perkara dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi (BRPK) dimaksud belum akan memberikan implikasi besar dalam pelaksanaan undang-undang terutama dalam penyiapan peraturan perundang-undangan yang diperintahkan dan dibutuhkan dalam pelaksanaan undang-undang, termasuk juga tindakan hukum lain yang dilakukan sebagai akibat dari pengundangan sebuah undang-undang.** Bahkan, untuk tujuan kepastian dimaksud, termasuk pertimbangan kondisi tertentu, Mahkamah dapat menjatuhkan putusan sela sebagai bentuk tindakan prioritas dan dapat memisahkan (*split*) proses pemeriksaan antara pengujian formil dan pengujian materiil bilamana pemohon menggabungkan kedua pengujian tersebut dalam 1 (satu) permohonan termasuk dalam hal ini apabila Mahkamah memandang perlu menunda pemberlakuan suatu undang-undang yang dimohonkan pengujian formil.”

Bahwa mengacu pada putusan tersebut, makna paling lama **60 (enam puluh) hari kerja sejak perkara dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi (BRPK)** sudah sangat jelas dan tidak perlu ditafsirkan beraneka ragam dengan berbagai

macam pengecualian dan alasan pembenar untuk tidak dilaksanakan pemeriksaan uji formil harus diputus paling lama selama 60 (enam) puluh hari kerja. Para Pemohon berharap Mahkamah Konstitusi secara konsisten mempedomani apa yang telah diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi sendiri sehingga dapat menjadi contoh bagi lembaga tinggi negara lainnya maupun masyarakat pada umumnya mengenai bagaimana seharusnya pelaksanaan putusan Mahkamah Konstitusi dapat ditaati secara ajeg.

I **KEWENANGAN, TENGGANG WAKTU KHUSUS PENGUJIAN FORMIL, DAN TUJUAN DIDIRIKANNYA MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA**

1. Bahwa obyek dalam permohonan uji formil dan materiil perkara *a quo* adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
2. Bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 menyatakan,

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk **menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar**, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”;

3. Bahwa Pasal 29 Undang-Undang No 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman telah memberikan kewenangan kepada Mahkamah Konstitusi dalam pengujian suatu undang-undang terhadap UUD;

Pasal 29 ayat (1)

Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:

- a. Menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. ...

4. Bahwa hal serupa ditegaskan dalam Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022, yang menyatakan Mahkamah Konstitusi berwenang menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945;

Pasal 9 ayat (1)

Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi.

5. Bahwa kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam hal pengujian suatu undang-undang dapat dilakukan dengan pengujian formil ataupun materiil sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi *jo.* Undang-Undang Nomor 8 tahun 2011 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi *jo.* Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang *jo.* Undang-Undang Nomor 7 tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut sebagai UU MK) dan Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 tahun 2021 tentang Tata Beracara dalam Pengujian undang-undang (PMK 2/2021)

Pasal 51A ayat (3) UU MK

Dalam hal permohonan pengujian berupa permohonan pengujian formil, pemeriksaan dan putusan yang dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan.

Pasal 2 ayat (2) PMK 2/2021

Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa Permohonan pengujian formil dan/atau pengujian materiil

6. Bahwa Pasal 1 angka 3 *jo.* Pasal 2 ayat (1) Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (PMK 2/2021) kemudian juga menegaskan bahwa pengujian undang-undang sebagaimana kewenangan Mahkamah Konstitusi menjadi objek pengujian permohonan;

Pasal 2 ayat (1) PMK 2/2021

“Objek permohonan PUU adalah undang-undang dan perppu”

7. Bahwa sebuah Objek Uji yaitu Undang-Undang yang dalam perkara *a quo* Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dapat diuji secara formil maupun materiil. Secara formil, aspek yang diuji adalah bagaimana prosedur dan tahapan pembentukan UU *a quo* dilakukan, apakah sejalan dengan konstitusi dan UU Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diubah terakhir kali melalui UU No. 13 tahun 2022 (selanjutnya disebut dengan UU PPP). Sedangkan secara materiil/substansi Mahkamah konstitusi menguji norma-norma yang ada dalam pasal-pasal undang-undang tersebut yang melanggar atau setidaknya berpotensi melanggar hak konstitusional para Pemohon;
8. Bahwa berdasarkan alasan dan pertimbangan hukum terurai di atas, Mahkamah Konstitusi memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus permohonan *a quo* yang merupakan sebuah uji formil dan materiil atas suatu Objek Uji yang merupakan sebuah undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
9. Bahwa mengenai tenggang waktu khusus pengujian formil mengacu pada putusan Mahkamah Konstitusi perkara No. 27/PUU-VIII/2009 *jo* Pasal 9 ayat (2) PMK No. 2/2021, terdapat panduan tenggat waktu dalam pengujian formil

sebuah undang-undang yang dibatasi dalam 45 (empat puluh lima) hari setelah dimuat dalam Lembaran Negara:

“..... Sebuah Undang-Undang yang dibentuk tidak berdasarkan tata cara sebagaimana ditentukan oleh UUD 1945 akan dapat mudah diketahui dibandingkan dengan Undang-Undang yang substansinya bertentangan dengan UUD 1945. Untuk kepastian hukum, sebuah Undang-Undang perlu dapat lebih cepat diketahui statusnya apakah telah dibuat secara sah atau tidak, sebab pengujian secara formil akan menyebabkan Undang-Undang batal sejak awal. Mahkamah memandang bahwa tenggat 45 (empat puluh lima) hari setelah Undang-Undang dimuat dalam Lembaran Negara sebagai waktu yang cukup untuk mengajukan pengujian formil terhadap Undang-Undang”

(halaman 92 PUU No. 27/PUU-VIII/2009)

10. Bahwa PMK No. 2/2021 kemudian juga menegaskan dan mengatur bahwa pengujian formil Undang-undang, termasuk juga undang-undang yang lahir dari persetujuan Perppu dapat diajukan dalam jangka waktu 45 (empat puluh lima) hari sejak Perppu diundangkan dalam lembaran negara

Pasal 9 ayat (2) PMK No 2/2021

Permohonan pengujian formil sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) diajukan dalam jangka waktu paling lama 45 (empat puluh lima) hari sejak undang-undang atau perppu diundangkan dalam lembaran negara republik Indonesia.

11. Bahwa Objek Uji dalam perkara *a quo* yaitu undang-undang *a quo* yang telah diundangkan dan dimuat dalam Lembaran Negara pada tanggal 31 Maret 2023 dan permohonan pengujian formil *a quo* telah para Pemohon ajukan dan daftarkan pada tanggal 6 April 2023, **yang mana jatuh pada hari ke 6 (enam) sejak Undang-Undang *a quo* diundangkan dalam Lembaran Negara, dengan demikian permohonan perkara pengujian formil *a quo* masih dalam tenggat waktu tidak melebihi 45 (empat puluh lima) hari sejak Undang-Undang *a quo* diundangkan dan dimuat dalam Lembaran Negara, oleh karena itu Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan memutus pengujian formil *a quo*;**

12. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, cukup alasan kiranya untuk menyatakan Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan memutus permohonan *a quo* guna melaksanakan fungsi dan tujuan serta cita konstitusional didirikannya Mahkamah Konstitusi;

DALAM FORMIL

II KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON DALAM PENGUJIAN FORMIL

**PARA PEMOHON MENGAJUKAN PERMOHONAN PENGUJIAN
UNDANG-UNDANG *A QUO* SEBAGAI PERORANGAN ATAU
SEKELOMPOK ORANG YANG MEMPUNYAI KEPENTINGAN YANG
SAMA**

1. Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) huruf a dan Penjelasannya UU MK *jo.* Pasal 4 ayat (1) huruf a PMK No 2/2021 menyatakan bahwa:

Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK

“Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang yaitu: a. perorangan warga negara Indonesia;”

Penjelasan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK

“Yang dimaksud dengan “perorangan” termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama.”

Pasal 4 ayat (1) PMK 2/2021

“Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau perppu, yaitu:

- a. Perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama”

2. Bahwa mohon kiranya dapat dipertimbangkan, para Pemohon dengan keterwakilan serupa khususnya Pemohon I hingga Pemohon X yang merupakan organisasi serikat pekerja, kesemuanya diterima kedudukan hukumnya (*legal standing*-nya) oleh Mahkamah Konstitusi dalam register

perkara Nomor: 105/PUU-XVIII/2020 dan Nomor: 4/PUU-XIX/2021 dalam perkara pengujian formil dan materiil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

3. Bahwa berdasarkan hal tersebut dengan pemberkasan bukti kedudukan hukum yang sama, komposisi majelis hakim yang nyaris sama (8 dari 9 hakim Konstitusi pernah menyidangkan perkara Nomor: 105/PUU-XVIII/2020 dan Nomor: 4/PUU-XIX/2021), substansi Undang-undang yang diuji pun serupa, serta dengan mempertimbangkan perlakuan yang sama dalam pembuktian, demi hukum kami mohonkan para pemohon organisasi serikat pekerja dalam perkara *a quo* yang pernah melakukan pengujian serupa untuk dapat diterima *legal standing*-nya oleh Mahkamah Konstitusi;
4. Bahwa selanjutnya **para Pemohon akan menguraikan 2 (dua) klaster dalam *legal standing* yang terdiri dari Klaster Kelompok Orang Yang Mempunyai Kepentingan Sama melalui organisasi serikat pekerja dan Klaster Perorangan sebagai pekerja, yaitu:**

KELOMPOK ORANG YANG MEMILIKI KEPENTINGAN YANG SAMA

5. Bahwa Pemohon I merupakan Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (selanjutnya disebut sebagai PP FSP KEP SPSI);
 - 5.1. Bahwa Pemohon I dalam pengujian Undang-Undang *a quo* diwakili oleh Ketua Umum dan Sekretaris Umum yang berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus PP FSP KEP SPSI berdasarkan Pasal 41 ayat (3) *jo*. Pasal 43 angka 1.1 huruf o Anggaran Dasar SP KEP SPSI (**Bukti P-1.5**) *jo* Surat Mandat Nomor: Org.173/SM/PP FSP KEP/SPSI/IV/2023 tanggal 1 April 2023 (**Bukti P-123**);

Pasal 41 Pengurus

1. Kepengurusan SP KEP SPSI disemua tingkatan organisasi bersifat kolektif kolegial ditingkat pusat dipimpin oleh ketua umum dan ketua disemua tingkatan;
2. Keputusan organisasi yang bersifat strategis dan berdampak luas diputuskan melalui rapat pengurus;
3. Ketua umum dan sekretaris umum, ketua dan sekretaris berhak bertindak mewakili untuk dan atas nama organisasi didalam maupun diluar pengadilan;
4. Ketua umum dan sekretaris umum, ketua dan sekretaris merupakan pengurus yang berhak dan berwenang untuk menandatangani surat keputusan pengesahan/pengukuhan;
5. Pembagian bidang tugas masing-masing pengurus disetiap tingkatan organisasi diatur lebih lanjut dalam anggaran rumah tangga.

Pasal 42 Wewenang dan Tugas Pengurus angka 1.1 huruf o

“Pengurus SP KEP SPSI sesuai dengan tingkatan/jenjang organisasi memiliki wewenang dan tugas sebagai berikut:

1. Pimpinan Pusat

1.1. Mempunyai wewenang:

- o. Mewakili organisasi di luar maupun di dalam pengadilan”

- 5.2. Bahwa Ketua Umum dan Sekretaris Umum PP FSP KEP SPSI didasarkan pada Surat Keputusan Kep.15/MUNAS VIII/SP KEP SPSI/VI/2022 Tentang Komposisi Personalia Pengurus Pimpinan Pusat SP KEP SPSI Masa Bhakti 2022–2027 (**Bukti P-1.3**), dan dalam perkara *a quo* berwenang bertindak mewakili untuk dan atas nama PP FSP KEP SPSI berdasarkan surat Mandat yang diberikan dan amanat Pasal 41 ayat (3) AD-ART yang menyatakan:

“Ketua Umum dan Sekretaris Umum, ketua dan sekretaris berhak bertindak mewakili untuk dan atas nama organisasi didalam maupun diluar pengadilan;”

- 5.3. Bahwa PP FSP KEP SPSI sebagai serikat pekerja telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Pusat tanggal 31 Januari 2018 dengan Nomor 10/FSP/JP/I/2018 *jo.* Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan: 113/V/N/VIII/2001, tanggal 1 Agustus 2001 **(Bukti P-1.4)**;
- 5.4. Bahwa selanjutnya FSP KEP SPSI memiliki Visi, Misi, dan Tujuan sebagaimana Pasal 12 sampai dengan Pasal 14 Anggaran Dasar SP KEP SPSI yang menyatakan:

Pasal 12 Visi

“Terwujudnya kehidupan pekerja Indonesia dan keluarganya yang adil, sejahtera dan bermartabat”

Pasal 13 Misi

- 1 Mencerdaskan kehidupan pekerja Indonesia
- 2 Menghapus penindasan terhadap kehidupan pekerja Indonesia
- 3 Memperjuangkan, melindungi, membela hak-hak dan kepentingan pekerja Indonesia
- 4 Mewujudkan soliditas dan solidaritas sesama pekerja
- 5dst....

Pasal 14 Tujuan

“SP KEP SPSI bertujuan:

- 1 Mengisi cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, demi terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur;
- 2 Melindungi dan membela hak dan kepentingan pekerja;
- 3 Meningkatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya;
- 4 Menumbuhkembangkan rasa kesetiakawanan dan solidaritas diantara sesama kaum pekerja;
- 5 Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
- 6 Berperan aktif dalam membangun solidaritas perjuangan pekerja nasional dan internasional untuk mewujudkan pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

6. Bahwa Pemohon II merupakan Persatuan Pegawai PT Indonesia Power Tingkat Pusat (selanjutnya disebut sebagai PP IP Tingkat Pusat);
 - 6.1. Bahwa Pemohon II dalam Pengujian Undang-Undang *a quo* diwakili oleh Ketua dan Sekretaris I (satu) Tingkat Pusat yang berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus PP IP Tingkat Pusat, sebagaimana Pasal 37 Anggaran Dasar yang menyatakan, “Yang berhak mewakili organisasi dalam proses pengadilan adalah Ketua Tingkat Pusat dan Sekretaris I (satu) Tingkat Pusat, khusus untuk PHI dapat dilibatkan Ketua PP Tingkat Unit” (**Bukti P-2.6**);
 - 6.2. Bahwa Ketua PP IP didasarkan pada Keputusan Kongres Kedelapan Persatuan Pegawai PT Indonesia Power Nomor: 06/KONGRES-VII/PP-PT IP/2020 Tentang Pengesahan Dan Pelantikan Ketua Terpilih Persatuan Pegawai PT Indonesia Power, tanggal 11 November 2020, dan Sekretaris I PP IP didasarkan pada Surat Keputusan Pengurus Persatuan Pegawai PT Indonesia Power tingkat Pusat Nomor: 032/KEP/PP-IP/PST/XII/2020 tentang Pengangkatan dalam Kepengurusan (Kolektif) Persatuan Pegawai Tingkat Pusat Periode 2020-2023, tanggal 7 Desember 2020 (**Bukti P-2.3 dan P-2.4**);
 - 6.3. Bahwa berdasarkan Anggaran Dasar PP IP menyatakan Tujuan PP IP yaitu:
 - a. Pasal 8 angka 1 menyatakan, “Terlindunginya kepentingan anggota untuk terciptanya rasa aman dalam bekerja dan meningkatnya kesejahteraan anggota dan keluarganya”;
 - b. Pasal 8 angka 5 menyatakan, “Terwujudnya kepastian pertumbuhan PT Indonesia Power (long srun sustainable)”.
 - 6.4. Bahwa berdasarkan Anggaran Dasar PP IP Pasal 9 angka 5 menyatakan Upaya PP IP yaitu “Memperjuangkan tumbuhnya usaha PT Indonesia Power melalui upaya-upaya yang positif”;

- 6.5. Bahwa PP IP sebagai organisasi serikat pekerja telah tercatat pada Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan Nomor: 165/V/P/X/2001 tertanggal 9 Oktober 2001 **(Bukti P-2.5)**;
7. Bahwa Pemohon III merupakan Federasi Serikat Pekerja Indonesia (selanjutnya disebut sebagai DPN FSPI)
- 7.1. Bahwa Pemohon III dalam Pengujian Undang-Undang *a quo* diwakili oleh Ketua Umum Dewan Pimpinan Nasional berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus DPN FSPI berdasarkan Pasal 21 Anggaran Rumah Tangga FSPI *jo.* Surat Tugas **(Bukti P-3.4)**;
- Pasal 21 Anggaran Rumah Tangga FSPI
“Pengurus DPN baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berhak mewakili organisasi di dalam maupun di luar pengadilan atas penugasan organisasi”.
- 7.2. Bahwa Ketua Umum DPN FSPI didasarkan pada Penetapan Pimpinan Kongres ke VII FSPI tanggal 21 Desember 2022 mengenai Susunan Kepengurusan DPN FSPI Periode 2022-2026, dan dalam perkara *a quo* sebagai Pemohon berdasarkan Surat Tugas Organisasi tanggal 1 April 2023 **(Bukti P-3.2)**;
- 7.3. Bahwa FSPI sebagai serikat pekerja telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan No: 3265/1835.3, tanggal 20 Juni 2019 *jo.* Surat Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan Nomor 146/V/N/IX/2001 tanggal 4 September 2001 **(Bukti P-3.3)**;
- 7.4. Bahwa selanjutnya FSPI memiliki Visi, Misi, dan Tujuan sebagaimana Pasal 12, 13, dan 14 Anggaran Dasar FSPI yang menyatakan:
- Pasal 12 Anggaran Dasar FSPI
“Visi FSPI adalah terwujudnya masyarakat pekerja Indonesia yang makmur, sejahtera, bermartabat dan berkeadilan berdasarkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Pasal 13 Anggaran Dasar FSPI

“Misi FSPI adalah memperjuangkan tegaknya hubungan industrial yang adil dan beradab dalam hubungan kerja guna meningkatkan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan kaum pekerja beserta keluarganya, serta memajukan demokrasi ekonomi, sosial dan politik perburuhan nasional”.

Pasal 14 Anggaran Dasar FSPI

“FSPI didirikan dengan tujuan:

- a Menghimpun dan mempersatukan kaum pekerja disegala sektor industri barang, industri jasa dan profesi demi terwujudnya gerakan solidaritas kaum pekerja di dalam negeri maupun di dunia;
- b Mendorong terciptanya pemerintahan yang bersih dan berpihak pada masyarakat rentan secara adil demi tegaknya hukum dalam segala aspek kehidupan dan perbaikan hukum perburuhan nasional yang sejalan dengan standart perburuhan internasional;
- c Meningkatkan kesejahteraan anggota yang selaras, serasi dan seimbang dengan peningkatan produksi dan produktivitas kerja, melalui peningkatan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja yang adil dan beradab;”

8. Bahwa Pemohon IV merupakan Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia '98 (selanjutnya disebut sebagai PP PPMI '98)

8.1. Bahwa dalam Pengujian Undang-Undang *a quo* diwakili oleh Ketua Umum berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus PP PPMI '98 berdasarkan Pasal 21 angka 4 Anggaran Dasar PPMI '98 *jo.* Surat Mandat No: 012/PP-PPMI98/IV/23, tanggal 1 April 2023 (**Bukti P-4.4, P-4.5**) serta dikuatkan dengan berita acara rapat tanggal 12 tahun 2023 dan Surat Tugas No. 25/PP/PPMI98/V/2023 yang mengamantakan kepada Ketua Umum untuk mewakili Pemohon VI dalam perkara *a quo* (**Bukti P-127.1 dan P-127.2**);

Pasal 21 Anggaran Dasar PPMI '98

“Pimpinan PPMI '98 berwenang:

4. Pengurus PPMI '98 berwenang mensikapi segala kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak diluar PPMI '98 dan pemerintah;

- 8.2. Bahwa Ketua Umum DPN PPMI '98 didasarkan pada 0012/KEP/PP-PPMI'98-JKT/IV/2021 tentang Pengesahan Susunan Pengurus Pimpinan Pusat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia '98 **(Bukti P-4.2)**;
- 8.3. Bahwa PP PPMI '98 sebagai serikat pekerja telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan Nomor: 473/V/N/VIII/2006 tanggal 29 Agustus 2006 **(Bukti P-4.3)**;
- 8.4. Bahwa selanjutnya PPMI '98 memiliki Tujuan sebagaimana Pasal 10 Anggaran Dasar PPMI '98 yang menyatakan:

Pasal 10 Anggaran Dasar PPMI '98

“Terbinanya insan pekerja sebagai sumber daya manusia unggul, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berkarakter, professional, dihargai harkat dan martabatnya, memiliki daya tawar tinggi, terlindungi hak-hak dan kepentingannya secara adil, terpenuhinya kesejahteraannya dalam persaudaraan dan solidaritas yang matang dan dewasa.”

9. Bahwa Pemohon V merupakan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) (selanjutnya disebut sebagai DPP SP PLN)
- 9.1. Bahwa Pemohon V dalam Pengujian Undang-Undang *a quo* diwakili oleh Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus DPP SP PLN berdasarkan Pasal 8 huruf b Anggaran Dasar SP PLN *jo.* Pasal 9 ayat (1) huruf f Anggaran Rumah Tangga SP PLN **(Bukti P-5.4)**;

Pasal 8 huruf b Anggaran Dasar SP PLN

“SP PLN berfungsi sebagai berikut: b. Mewakili organisasi dan anggotanya baik di dalam maupun di luar Pengadilan”

Pasal 9 ayat (1) huruf f Anggaran Rumah Tangga SP PLN

“(1) Kewajiban Pengurus SP PLN adalah: f. Mewakili Anggota atas nama SP PLN dalam kegiatan atau aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasi.”

- 9.2. Bahwa Ketua Umum DPP SP PLN didasarkan pada Surat Keputusan Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Nomor: 13/SK/MUNAS/SP PLN/2023 Tentang Penetapan Ketua Umum Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Periode 2023-2027 yang terpilih secara aklamasi oleh anggota **(Bukti P-5.2)**;
- 9.3. Bahwa ketua umum terpilih SP PLN merupakan mandataris anggota yang dipilih secara langsung dan bertanggung jawab terhadap jalannya organisasi serta memiliki wewenang mutlak untuk memilih pengurus DPP SP PLN lainnya sehingga ketua umum berhak mewakili organisasi SP PLN sebagai pemohon dalam pengujian *a quo*;
- 9.4. Bahwa DPP SP PLN sebagai serikat pekerja telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jakarta Selatan Nomor: 22/V/N/IV/2001 tanggal 6 April 2001 **(Bukti P-5.3)**;
- 9.5. Bahwa selanjutnya SP PLN memiliki Tujuan sebagaimana Pasal 9 huruf d Anggaran Dasar SP PLN yang menyatakan:

Pasal 9 huruf d Anggaran Dasar SP PLN
"SP PLN mempunyai tujuan sebagai berikut: d. Memperjuangkan penegakan hak, dan peningkatan kesejahteraan anggota beserta keluarganya, dengan tetap melaksanakan kewajiban dan mematuhi peraturan perundangan yang berlaku."

10. Bahwa Pemohon VI merupakan FSP KEP

- 10.1. Bahwa Pemohon VI dalam pengujian Undang-Undang *a quo* diwakili oleh Ketua Umum didasarkan pada Surat Keputusan Musyawarah Nasional VI FSP KEP No: KEP.11/MUNASVI/FSP-KEP/X/2021 tentang Ketua Umum terpilih Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak Gas Bumi dan Umum (DPP FSP KEP) Periode Masa Bakti Tahun 2021 – Tahun 2026 *jo.* Pasal 20 angka 2 huruf a AD *jo.* Pasal 4 ayat (1) Peraturan Organisasi Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak, Gas Bumi, dan Umum Nomor: Kep.06/DPP/FSP-KEP/I/2021 tentang Uraian Tugas,

Wewenang dan Tanggung Jawab Dewan Pimpinan Pusat yang menyatakan *jo.* Surat Mandat Nomor: 036/DPP/FSP-KEP/IV/2023, tanggal 3 April 2023; **(Bukti P – 6.2, P – 6.4, P – 6.5, P – 6.6, dan P – 6.7)**

Pasal 20 angka 2 huruf a Anggaran Dasar

"Mewakili organisasi di dalam maupun di luar pengadilan;"

Pasal 4 ayat (1) Peraturan Organisasi

"Bertindak untuk dan atas nama organisasi dalam rangka tugas internal maupun external organisasi dengan tetap berpedoman pada AD dan ART FSP KEP"

10.2. Bahwa FSP KEP sebagai serikat pekerja telah tercatat pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor 2235/-1.835.2, **(Bukti P-6.3)** dan mempunyai tujuan dan usaha organisasi berupa:

Pasal 8 angka 2 Tujuan:

2. turut serta berperan aktif dalam mengisi dan mewujudkan cita-cita negara kesatuan Republik Indonesia yang dituangkan dalam undang-undang Dasar 1945, terutama mengenai hak-hak pekerja seperti berikut ini:
 - a. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sesuai dengan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;
4. mewujudkan tercapainya kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh dan keluarganya

Pasal 10

Untuk mencapai tujuan dan dalam menjalankan berbagai fungsi organisasi, SP KEP dan FSP KEP menjalankan usaha-usaha antara lain sebagai berikut:

2. memperjuangkan terwujudnya peraturan perundang-undangan yang berpihak kepada kepentingan pekerja dan keluarganya sesuai perkembangan, zaman dan kemajuan teknologi

11. Bahwa Pemohon VII merupakan Serikat Pekerja Pembangunan Jawa Bali (selanjutnya disebut sebagai DPP SP PJB)

11.1. Bahwa Pemohon VII dalam pengujian Undang-Undang *a quo* diwakili oleh Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal terpilih didasarkan pada Surat Keputusan DPP SP PJB No. 002.K/SP-DPP/2022 (**Bukti P-7.3**) dan berdasarkan Pasal 25 Anggaran Dasar-Anggaran Rumah Tangga SP PJB, Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal berhak mewakili untuk dan atas nama SP PJB (**Bukti P-7.4**);

Pasal 25 AD-ART SP PJB

“Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal DPP sah secara hukum mewakili seluruh anggota SP PJB dalam urusan hubungan industrial dan proses lainnya didalam dan diluar peradilan”;

11.2. Bahwa berdasarkan Anggaran Dasar SP PJB menyatakan Tujuan SP PJB yaitu;

Pasal 5 ayat (1)

“Memperjuangkan hak karyawan secara proporsional untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan bagi karyawan dan keluarganya”;

Pasal 5 ayat (5)

“Turut serta secara aktif dalam menjaga kelangsungan kesinambungan serta mendorong pengembangan asset perusahaan”

11.3. Bahwa selanjutnya berdasarkan Anggaran Dasar SP PJB Pasal 10 angka 7 menyatakan Kegiatan SP PJB yaitu, “Melakukan kegiatan yang positif demi kemajuan dan kelangsungan perusahaan”;

11.4. Bahwa SP PJB sebagai organisasi serikat pekerja telah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Pemerintah Kota Surabaya dengan nomor bukti pencatatan: No. 02/SP/DPP-INDP/IV//09/2002 tanggal 25 September 2002; (**Bukti P-7.5**)

12. Bahwa Pemohon VIII merupakan Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi (selanjutnya disebut sebagai DPP FSP PAR REF)

12.1. Bahwa Pemohon VIII dalam Pengujian Undang-Undang *a quo* diwakili oleh Ketua Umum berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus DPP FSP PAR REF berdasarkan Pasal 7 angka 1 Anggaran Dasar FSP PAR REF (Bukti **P – 8.4**) *jo.* Surat Mandat No: 118/B/IV/2023 dan Notulen rapat tertanggal 11 Mei 2023; **(Bukti P – 126.1 dan P – 126.2)**

Pasal 7 angka 1 Anggaran Dasar FSP PAR REF

“Sebagai alat perjuangan dan secara struktural nasional organisasi dapat bertindak menjadi kuasa hukum untuk dan atas nama Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi dan serikat pekerja anggota pada tingkat perusahaan untuk berpekar, baik di dalam maupun di luar pengadilan, guna melindungi dan membela hak serta kepentingan anggota dan sebagai pekerja berikut keluarga yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka mewujudkan keadilan dan kesejahteraan.”

12.2. Bahwa Ketua Umum DPP FSP PAR REF didasarkan pada Surat Keputusan Musyawarah Nasional Ke V Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi Nomor: 09/MUNAS VI/FSP PAR REF/X/2015 Tentang Penetapan Dan Pengesahan Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi Periode 2015 - 2020, tanggal 31 Oktober 2015; **(Bukti P-8.2)**

12.3. Bahwa FSP PAR REF sebagai serikat pekerja telah tercatat di Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan Nomor: 126/V/N/2001 tanggal 9 Agustus 2001; **(Bukti P-8.3)**

12.4. Bahwa selanjutnya FSP PAR REF memiliki Tujuan sebagaimana Pasal 8 Anggaran Dasar FSP PAR REF yang menyatakan:

Pasal 8 Anggaran Dasar FSP PAR REF

- 1 “Terciptanya keadilan dan kesejahteraan bersama dalam hubungan industrial menuju masyarakat industri yang gotong royong dan kekeluargaan dengan mengutamakan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam menyelesaikan segala bentuk perselisihan demi kepentingan bersama;
- 2 Terciptanya perserikatan pekerja yang sehat, kuat, bebas, demokrasi, independent, professional dan bertanggung jawab;

- 3 Terciptanya penegakan dan kepastian hukum dalam rangka supremasi hukum;
- 4 Terciptanya kesetiakawanan sosial bagi sesama pelaku hubungan industrial, utamanya bagi pekerja dan pengusaha dalam kerangka bipartit;”

13. Bahwa Pemohon IX merupakan Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang, dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (selanjutnya disebut FSP TSK SPSI)

13.1. Bahwa dalam Pengujian Undang-Undang *a quo* diwakili oleh Ketua Umum dan Sekretaris Umum berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus FSP TSK SPSI berdasarkan Pasal 19 ayat (1) huruf e Anggaran Dasar (**Bukti P-9.3**) *jo.* Keputusan Musyawarah Nasional VIII FSP TSK SPSI Tahun 2019 Nomor: Kep. 13/MUNAS VIII FSP TSK SPSI/XI/2019 Tentang Pengesahan Dewan Penasehat, Dewan Pakar, Komposisi, dan Personalia Pengurus Pimpinan Pusat FSP TSK SPSI Masa Bakti 2019-2024 (**Bukti P-9.5**);

Pasal 19 ayat (1) huruf e AD-ART FSP TSK SPSI

“Ketua Umum dan Sekretaris Umum untuk dan atas nama mewakili anggota dan organisasi di dalam maupun di luar pengadilan”

13.2. Bahwa FSP TSK SPSI sebagai Serikat Pekerja telah tercatat pada Departemen Tenaga Kerja Kantor Kotamadya Jakarta Selatan Nomor 89/V/N/VII/2001, tanggal 17 Juli 2001; (**Bukti P-9.4**)

14. Bahwa Pemohon X Serikat Pekerja Aqua Group (selanjutnya disebut sebagai PP SPAG)

14.1. Bahwa Pemohon X tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur Nomor: 311/IV/P/V/2002 tanggal 13 Mei 2002; (**Bukti P-10.5**) yang dalam Pengujian Undang-Undang *a quo* diwakili oleh Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus PP SPAG berdasarkan Pasal 15 angka

1 Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SPAG (**Bukti P-10.3, dan P-10.4**) *jo.* Surat Keputusan No. 001/PP-SPAG/XII/2020 Tentang Penetapan Susunan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Aqua Group dan DPO Periode 2020-2023 (**Bukti P-10.2**); *jo.* Surat Mandat Nomor: 004/PP-SPAG/IV/2023 tanggal 1 April 2023; (**Bukti P-10.6**)

Pasal 15 Tata Kerja

“1. Kepengurusan Serikat Pekerja Danone Aqua Group di semua tingkatan dilaksanakan secara kolektif”

14.2. Bahwa selanjutnya SPAG memiliki Fungsi dan Tujuan sebagaimana Pasal 10 angka 4 dan Pasal 11 angka 2 Anggaran Dasar SPDAG yang menyatakan:

Pasal 10

“4. Sebagai pelindung, pembela hak-hak dan kepentingan anggota dan keluarganya”

Pasal 11

“10. Mengamalkan Pancasila serta terlaksananya UUD ‘45”

15. Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) huruf a dan Penjelasannya UU MK *jo.*

Pasal 3 huruf a PMK 2/2021 menyatakan bahwa:

Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK

“Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang yaitu: a. perorangan warga negara Indonesia;”

Penjelasan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK

“Yang dimaksud dengan “perorangan” termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama.”

Pasal 4 ayat (1) PMK 2/2021

“Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau perppu, yaitu:

- a. Perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama”
16. Bahwa para Pemohon dalam permohonan *a quo* merupakan kelompok orang yang yang bertindak untuk diri sendiri maupun untuk para pekerja/buruh yang tergabung dalam organisasi yang dipimpin Para Pemohon serta mempunyai kepentingan sama dengan menganggap keberlakuan UU *a quo* merugikan atau setidaknya secara potensial berdasarkan penalaran wajar merugikan hak konstitusional Para Pemohon sebagaimana ketentuan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK beserta Penjelasannya;

PERSEORANGAN

17. Bahwa Pemohon XI sampai dengan Pemohon CXXI (**Bukti P – 11.1 sampai dengan P–121.2**) kesemuanya merupakan pekerja yang bekerja diberbagai perusahaan yang tersebar di berbagai pulau dan provinsi di Indonesia tersebar di Pulau Jawa sampai dengan Papua dengan rincian sebagai berikut:
- a. Pemohon nomor XI sampai dengan nomor XXXI merupakan pekerja PT Unilever Indonesia;
 - b. Pemohon nomor XXXII sampai dengan nomor XXXIV merupakan pekerja PT Tokai Dharma Indonesia;
 - c. Pemohon nomor XXXV sampai dengan nomor XXXVIII merupakan pekerja PT Pearl Star International;
 - d. Pemohon nomor XXXIX sampai dengan nomor XL merupakan pekerja PT Multistada Arah Sarana;
 - e. Pemohon nomor XLI sampai dengan nomor XLV merupakan pekerja PT NOK Indonesia;
 - f. Pemohon nomor XLVI sampai dengan nomor LIII merupakan pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi;

- g. Pemohon nomor LIV merupakan pekerja PT Muliaglass Safety;
- h. Pemohon nomor LV sampai dengan nomor LVI merupakan pekerja PT Muliaglass Float;
- i. Pemohon nomor LVII sampai dengan nomor LX merupakan pekerja PT Muliakeramik Indahraya;
- j. Pemohon nomor LXI sampai dengan nomor LXIV merupakan pekerja PT South Pacific Viscos;
- k. Pemohon nomor LXV sampai dengan nomor LXVIII merupakan pekerja PT Nipsea Paint And Chemicals Plant Purwakarta;
- l. Pemohon nomor LXIX sampai dengan nomor LXX merupakan pekerja PT Cengkareng Permai;
- m. Pemohon nomor LXXI sampai dengan nomor LXXIV merupakan pekerja PT Indo Bharat Rayon;
- n. Pemohon nomor LXXV sampai dengan nomor LXXVI merupakan pekerja PT Surya Toto Indonesia Tbk;
- o. Pemohon nomor LXXVII merupakan pekerja PT Doulton;
- p. Pemohon nomor LXXVIII sampai dengan nomor LXXIX merupakan pekerja PT Freeport Indonesia;
- q. Pemohon nomor LXXX sampai dengan nomor LXXXIV merupakan pekerja PT INOAC Polytechno Indonesai, Karawang;
- r. Pemohon nomor LXXXV sampai dengan nomor XCV merupakan pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia Karawang Plant;
- s. Pemohon nomor XCVI sampai dengan nomor CXVIII merupakan pekerja PT Cahaya Perdana Plastik;
- t. Pemohon nomor CXIX sampai dengan nomor CXX merupakan pekerja PT Sandvik SMC;
- u. Pemohon nomor CXXI merupakan pekerja PT Indonesia Power Unit Tanjung Priuk.

18. Bahwa merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang hadir berikutnya, 5 (lima) syarat *legal standing* para Pemohon dalam Pengujian *a quo*, yakni sebagai berikut:
- a. Harus ada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. Hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut dianggap telah dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - e. Ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
19. Bahwa para Pemohon telah dirugikan atau secara potensial mengalami kerugian konstitusional berdasarkan penalaran yang wajar dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
20. Bahwa para Pemohon kelompok perseorangan yang memiliki kepentingan sama yaitu Pemohon I hingga Pemohon X merupakan organisasi serikat pekerja yang berkepentingan terhadap perwujudan upaya peningkatan kesejahteraan anggotanya dan pekerja pada umumnya dirugikan atau berpotensi dirugikan hak-hak konstitusionalnya berdasarkan penalaran yang wajar dengan diundangkannya UU *a quo*;

21. Bahwa mohon dapat dipertimbangkan Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam praktek pengujian formil suatu undang-undang oleh para pimpinan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai sekelompok orang yang memiliki kepentingan yang sama Mahkamah Konstitusi mengabulkan kedudukan hukum (*legal stading*) seluruh para pemohon dalam perkara register Nomor 22/PUU-XXI/2023 mengenai pengujian Peraturan Pemerintah pengganti undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
22. Bahwa para Pemohon I hingga X sebagai kelompok perseorangan yang memiliki kepentingan yang sama yang mengatasnamakan organisasi serikat pekerja berkepentingan terhadap pembuatan regulasi undang-undang termasuk regulasi yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan yang dilakukan secara prosedural, konstitusional, partisipatif, dan pembentukannya dimaksudkan guna perwujudan kesejahteraan rakyat sebagaimana tujuan berdirinya bangsa ini;
23. Bahwa pengaturan regulasi ketenagakerjaan dalam UU *a quo* menjadi inti dari segala proses yang terjadi dalam relasi kerja anggota pemohon I hingga X yang akan berdampak selama hubungan kerja berlangsung hingga terjadi pemutusan hubungan kerja termasuk pendampingan dalam hal pembelaan anggota;
24. Bahwa Pemohon XI hingga CXXI sebagai pekerja aktif di perusahaan berkepentingan terhadap keberlakuan UU *a quo* yang dapat merugikan. Keberlangsungan pekerja dalam relasi hubungan kerja baik selama proses bekerja ataupun nantinya saat terjadinya pengakhiran hubungan kerja;
25. Bahwa lebih dari itu, seluruh Para Pemohon juga berkepentingan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berpihak kepada kesejahteraan pekerja maupun calon pekerja yang dapat terjadi terhadap anak, cucu, kerabat maupun saudara para pemohon yang akan berdampak pada kehidupan selanjutnya;

26. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam putusan perkara Nomor 27/PUU-VII/2009 telah memberikan pedoman, ukuran, dan rambu-rambu tentang *legal standing* atau kedudukan hukum pemohon agar dapat mempunyai hak untuk mengajukan pengujian formil atas pembentukan undang-undang terhadap UUD 1945 karena pedoman, ukuran, mengenai kedudukan hukum pemohon dalam pengujian formil menurut putusan Mahkamah Konstitusi pada saat itu berbeda atau mempunyai karakteristik yang tidak sama dengan pengujian materiil;
27. Bahwa pada intinya pedoman kedudukan hukum dan kerugian konstitusional yang dapat disematkan kepada para Pemohon menurut Mahkamah Konstitusi yakni:
- a) Menerapkan syarat adanya kerugian pada Para Pemohon yang selama ini oleh Mahkamah diterapkan pada pengujian materiil. Dalam hal ini terangkum pandangan Mahkamah yakni:
 - 1) Ketentuan Pasal 51 UU MK, ternyata tidak membedakan *legal standing* antara pengujian materiil dan pengujian formil. Artinya syarat *legal standing* yang berlaku untuk pengujian materiil *mutatis mutandis* juga berlaku dalam pengujian formil;
 - 2) Dalam praktik Mahkamah Konstitusi, perorangan WNI, terutama pembayar pajak (*tax payer*; vide Putusan Nomor 003/PUU-I/2003) berbagai asosiasi dan NGO/LSM yang *concern* terhadap suatu undang-undang demi kepentingan publik, badan hukum, pemerintah daerah, lembaga negara, dan lain-lain, oleh Mahkamah dianggap memiliki *legal standing* untuk mengajukan permohonan pengujian, baik formil maupun materiil undang-undang terhadap UUD 1945;
 - 3) Pemohon harus memiliki hak pilih yang dibuktikan telah terdaftar sebagai pemilih dalam pemilu, sehingga mereka mempunyai hak untuk mempersoalkan konstitusionalitas suatu undang-undang, baik prosedur pembentukannya (pengujian formil) maupun materi

muatannya (pengujian materiil) yang tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945;

- 4) Dalam uji formil kerugian konstitusional pemohon harus dilihat dari kepercayaan dan mandat yang diberikan kepada wakil sebagai *fiduciary duty* dengan diberikan mandat kepada wakil rakyat (DPR), yang harus dilaksanakan secara itikad baik dan bertanggung jawab, untuk menyuarakan aspirasi konstituennya serta mengambil keputusan dengan prosedur dan tata cara yang *fair* dan jujur, wajar dan bertanggung jawab sehingga undang-undang yang dibentuk yang akan mengikat warga negara secara keseluruhan termasuk para pemohon tidak bertentangan dengan konstitusi dan tidak merugikan hak konstitusional para pemohon;
 - 5) Kedaulatan Rakyat yang diberikan kepada pembuat undang-undang tidak berhenti setelah mandat diberikan, namun setiap saat rakyat pemilih berkepentingan untuk mengadakan pengawasan berdasarkan mekanisme yang tersedia dalam UUD 1945. Perubahan ketiga UUD 1945 yang termuat dalam Pasal 1 ayat (2) menentukan bahwa “Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar”.
- b) Menetapkan syarat yang berbeda dengan syarat adanya kerugian pemohon dalam pengujian materiil, dengan pertimbangan:
- 1) Keabsahan undang-undang secara formil terlepas dari isi atau materi dari suatu undang-undang tersebut oleh karenanya pengujian formil tidak dapat digantungkan kepada isi atau materi undang-undang. Sebuah undang-undang yang memuat materi yang baik, tidak menjadikan undang-undang tersebut secara serta merta menjadi sah secara formil dan sebaliknya suatu undang-undang yang memuat materi yang tidak baik, tidak secara serta merta pula undang-undang

tersebut tidak sah, karena hal demikian akan mengaburkan perbedaan pengujian secara materiil dan pengujian secara formil.

- 2) Pemohon harus mempunyai hubungan pertautan yang langsung dengan undang-undang yang dimohonkan. Adapun syarat adanya hubungan pertautan yang langsung dalam pengujian formil tidaklah sampai sekuat dengan syarat adanya kepentingan dalam pengujian materiil sebagaimana telah diterapkan oleh Mahkamah sampai saat ini, karena akan menyebabkan sama sekali tertutup kemungkinan bagi anggota masyarakat atau subjek hukum yang disebut dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK untuk mengajukan pengujian secara formil.

28. Bahwa berdasarkan pada pertimbangan dan praktek MK tersebut, syarat-syarat terkait dengan kedudukan hukum yang harus dipenuhi oleh pemohon agar dapat mengajukan permohonan uji formil UU *a quo* yakni mengenai (i) Kualifikasi pemohon sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, yaitu: (i) a. Perorangan warga negara Indonesia; b. Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang; c. Badan hukum publik atau privat; atau d. Lembaga negara”, dan (ii) Adanya kerugian konstitusional pemohon yang berhubungan dengan kepercayaan yang telah diberikannya kepada DPR melalui pemilihan umum dan pertautan antara profesi, pekerjaan, dan/atau tugas para Pemohon dengan undang-undang yang dimohonkan hak uji formalnya;

29. Bahwa lebih dari itu, terkait wajib pajak juga berhak mengajukan pengujian undang-undang khususnya dalam pengujian formil, tidak hanya sekedar menyatakan pengujian terkait undang-undang yang berhubungan dengan keuangan negara saja yang dapat dijadikan dasar pembayar pajak memiliki *legal standing*, namun dalam konteks permohonan *a quo*, Mahkamah kiranya dapat melihat pentingnya Para Pemohon sebagai penyumbang pajak yang

seharusnya penggunaan pajak itu digunakan oleh pembuat undang-undang (Presiden bersama DPR) sesuai dengan kebutuhan dan dilakukan secara partisipatif, jujur, dan terbuka karena dana pajak digunakan untuk memfasilitasi segala kegiatan pembentukan undang-undang *a quo* yang diuji termasuk bahkan dalam penyelenggaraan persidangan *a quo*, maka berdasarkan hal tersebut sudah cukup alasan sesungguhnya dengan terbitnya Objek Uji sebagai suatu undang-undang, Para Pemohon memiliki *legal standing* dan kerugian konstitusional yang nyata untuk mempersoalkan setiap undang-undang yang dapat mempengaruhi kesejahteraannya;

30. Bahwa selain lima syarat untuk menjadi pemohon dalam perkara pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar yang ditentukan di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara No. 006/PUU-III/2005, Perkara No. 11/PUU-V/2007, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Perkara No. 27/PUU-VII/2009 dalam pengujian formil Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (halaman 59), juga menyebutkan sejumlah persyaratan lain untuk menjadi Pemohon, ditegaskan oleh Mahkamah Konstitusi sebagai berikut:

“Dari praktik Mahkamah (2003-2009), perorangan WNI, terutama pembayar pajak (tax payer; vide Putusan Nomor 003/PUU-I/2003) berbagai asosiasi dan NGO/LSM yang concern terhadap suatu Undang-Undang demi kepentingan publik, badan hukum, Pemerintah daerah, lembaga negara, dan lain-lain, oleh Mahkamah dianggap memiliki legal standing untuk mengajukan permohonan pengujian, baik formil maupun materiil, Undang-Undang terhadap UUD 1945;”

31. Bahwa lebih lanjut, para Pemohon akan menjelaskan kerugian atau potensi kerugian konstitusional dengan merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005;

32. Bahwa Objek Uji yang diuji oleh para Pemohon telah mengubah setidaknya 78 undang-undang, oleh karena itu konstitusionalitas undang-undang *a quo* yang mengikat secara *erga omnes* akan sangat berdampak dalam kehidupan

para Pemohon baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai warga negara Indonesia;

33. Bahwa keabsahan pembentukan suatu undang-undang yang lahir dari persetujuan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi syarat untuk menilai dan menjamin kepastian hukum dan upaya mewujudkan kesejahteraan bagi para Pemohon sebagai warga Negara sebagaimana yang dijamin Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945;
34. Bahwa selain itu kerugian konstitusional para Pemohon yang terdiri dari pimpinan dan aktivis organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang tumbuh dan berkembang secara swadaya atas kehendak dan keinginan sendiri ditengah masyarakat yang bergerak dan didirikan atas kepedulian untuk dapat memberikan perlindungan dan penegakan keadilan, hukum dan hak asasi manusia di Indonesia serta para pekerja/buruh memiliki pertautan yang nyata dengan disahkannya undang-undang *a quo* dimana didalamnya terdapat Perubahan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan (selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagalistrikan), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial akan berpotensi berdampak kerugian konstitusional Para Pemohon diantaranya berkurangnya hak konstitusional para Pemohon untuk mendapatkan kehidupan layak atas pekerjaan yang telah dilakukan sebagaimana amanat konstitusi UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2);
35. Bahwa manakala pengujian formil undang-undang *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi maka kerugian atau potensi kerugian konstitusional para Pemohon tidak akan terjadi;

36. Bahwa dengan alasan-alasan tersebut diatas, kiranya patut dan cukup alasan para Pemohon memiliki potensi/kerugian konstitusional untuk dianggap mempunyai kualifikasi dapat mengajukan permohonan uji formil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK.

III. ALASAN PERMOHONAN PENGUJIAN FORMIL

1. Bahwa Hak Uji menurut Prof. Dr. Sri Soemantri terdapat dua jenis, yaitu hak uji formil dan hak uji materiil. Hak uji formil adalah wewenang untuk menilai apakah suatu produk legislatif, seperti undang-undang misalnya terjelma melalui cara-cara (*procedur*) sebagaimana telah ditentukan/diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku ataukah tidak (Hak Uji Materiil di Indonesia, 1997);
2. Bahwa dalam Pasal 2 ayat (3) PMK 2/2021 menyatakan:

“Pengujian formil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah pengujian terhadap proses pembentukan undang-undang atau perppu yang tidak memenuhi ketentuan pembentukan undang-undang atau perppu sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945;
3. Bahwa menurut Jimly Asshidiqie, pengujian formil di Mahkamah Konstitusi dapat mencakup (Hukum Acara Pengujian Undang-Undang, 2012):
 - a. Pengujian atas pelaksanaan tata cara atau prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan, baik dalam pembahasan maupun dalam pengambilan keputusan atau rancangan suatu peraturan perundang-undangan menjadi peraturan perundang-undangan;
 - b. Pengujian atas bentuk format atau struktur peraturan perundang-undangan;
 - c. Pengujian yang berkenaan dengan keberwenangan lembaga pengambil keputusan dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. Pengujian atas hal-hal lain yang tidak termasuk pengujian materiil.
4. Bahwa Pengujian Formil dalam Permohonan *a quo* tetap mendasarkan pada batu Uji Konstitusionalitasnya di UUD 1945, yakni Pasal 22 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan:

“Peraturan pemerintah itu harus mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat dalam persidangan yang berikut.”

5. Bahwa walaupun batu uji konstiusional yang digunakan secara khusus mengacu pada Pasal 22 ayat (2) UUD 1945, Namun demikian dengan mendasarkan pada Pasal 22A UUD 1945 yang telah mendelegasikan pengaturan mengenai tata cara pembentukan undang-undang dengan suatu undang-undang. Kewenangan mengatur (*delegation of authority*) tersebut telah melahirkan Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang No.15 Tahun 2019 tentang Perubahan Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan terakhir diubah dengan Undang-Undang No 13 tahun 2022 (selanjutnya disebut dengan UU PPP);
6. Bahwa dengan demikian pengujian formil dalam permohonan *a quo* adalah pengujian terhadap proses pembentukan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang tidak sejalan dengan konstitusi sebagaimana yang diatur dalam **Pasal 22 ayat (2) UUD 1945**, dan penetapannya tidak sesuai dengan mekanisme sebagaimana telah diatur dalam UU PPP, Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (selanjutnya disebut PerPres 87/2014) sebagaimana telah diubah terakhir kali melalui Peraturan Presiden Nomor 76 tahun 2021 (Selanjutnya disebut dengan Perpres 76/2021);
7. Bahwa dengan demikian UU PPP, PerPres 87/2014 jo PerPres 76/2021 termasuk peraturan organik (*Organiek Wet*) yang pembentukannya berdasarkan Pasal 22 ayat (1) UUD yang harus menjadi pedoman pembentukan undang-undang termasuk pengaturan lebih lanjut dalam

Penetapan suatu Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang menjadi Undang-Undang;

8. Bahwa Pasal 52 UU PPP mengenai persetujuan PERPPU oleh DPR RI menjadi UU

Pasal 52

- (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang harus diajukan ke DPR dalam persidangan yang berikut.
- (2) Pengajuan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk pengajuan Rancangan Undang-Undang tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang menjadi Undang-Undang.
- (3) DPR hanya memberikan persetujuan atau tidak memberikan persetujuan terhadap Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang.
- (4) Dalam hal Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang mendapat persetujuan DPR dalam rapat paripurna, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang tersebut ditetapkan menjadi Undang-Undang.

9. **Bahwa sebagai Undang-Undang yang dibentuk berdasarkan proses yang tidak biasa/normal sebagaimana proses pembentukan suatu undang-undang pada umumnya sehingga dapat memangkas secara terbatas beberapa rangkaian proses partisipasi, maka pilihan DPR RI untuk menyetujui suatu PERPPU atau menolaknya selain didasarkan pada aspek prosedural juga sudah sewajarnya pengujian UU *a quo* mendasarkan pada aspek sejauh mana urgensi prosedural memangkas rangkaian proses pembentukan uu pada umumnya tersebut dibenarkan yang dalam hal ini melihat dari alasan kegentingan memaksa lahirnya produk hukum tersebut;**

10. Bahwa untuk menjelaskan lebih lanjut mengenai dalil pengujian formil permohonan *a quo*, Para Pemohon melandaskan pada 3 (tiga) pelanggaran

formil pembentukan UU *a quo* yakni: *pertama*, Pelanggaran atas pembentukan UU *a quo* dilakukan tidak dalam masa persidangan berikutnya, *kedua*, Pembentukan UU *a quo* merupakan bentuk nyata persekutuan pembangkangan Pemerintah dan DPR RI terhadap perintah putusan MK, dan *ketiga*, Tidak terpenuhinya syarat kegentingan memaksa dalam penetapan PERPPU Cipta Kerja yang kemudian diakui dan setuju oleh DPR RI;

A. PERSETUJUAN UNDANG-UNDANG A QUO OLEH DPR RI TIDAK DALAM MASA PERSIDANGAN BERIKUTNYA PASCA PERPPU CIPTA KERJA DITETAPKAN

1. Bahwa Pasal 22 ayat (2) UUD 1945 memberikan batasan konstitusional kepada DPR RI bahwa Persetujuan atas Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang pada masa sidang berikutnya;
2. Bahwa pada tahapan tersebut Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja diuji oleh DPR RI untuk dinilai apakah Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dapat disetujui atau ditolak dalam suatu undang-undang;
3. Bahwa dalam persidangan tersebut, DPR RI hanya dapat menyetujui atau tidak menyetujui Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang. Manakala Perppu tersebut disetujui DPR RI maka Perppu tersebut akan menjadi sebuah undang-undang, dan bila tidak disetujui maka Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja wajib dicabut dengan undang-undang pula;
4. Bahwa meski pemerintah menyatakan telah mendapatkan persetujuan DPR lewat rapat Badan Legislasi namun belum dapat dinyatakan sebagai persetujuan secara kelembagaan DPR RI karena Perppu Cipta kerja baru sah bila ditetapkan dalam sidang paripurna, bukan sidang baleg;
5. Bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja diundangkan dimuat dalam lembaran negara pada tanggal 30 Desember

2022, di mana saat itu DPR tengah reses masa persidangan ke-II tahun sidang 2022-2023 dari tanggal 16 Desember 2022 sampai dengan 9 Januari 2023, maka batas waktu bagi DPR RI untuk memberikan persetujuan atau tidak memberikan persetujuan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada masa sidang ke-III tahun sidang 2022 – 2023 yaitu tanggal 10 Januari 2023 sampai dengan tanggal 16 Februari 2023, artinya persetujuan DPR RI atas Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja paling lambat pada Rapat Paripurna tanggal 16 Februari 2022 penutupan masa sidang ke-III 2022-2023. Sementara pada faktanya Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja baru mendapatkan persetujuan DPR RI pada Rapat Paripurna Ke-19 Masa Persidangan ke-4 yang diselenggarakan pada tanggal 21 Maret 2023;

6. Bahwa hal ini membuktikan proses persetujuan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja telah melanggar ketentuan Pasal 22 ayat (2) UUD 1945 khususnya frasa “pada sidang berikutnya”. dengan demikian pemaknaan frasa “pada sidang berikutnya” telah secara jelas diatur didalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, bahwa yang dimaksud dengan “persidangan yang berikut” adalah **masa sidang pertama DPR setelah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ditetapkan;**
7. Bahwa dengan demikian terbukti **proses persetujuan DPR RI terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja inkonstitusional karena telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 22 ayat (2) UUD 1945;**

B. UU A QUO MERUPAKAN BENTUK NYATA PERSEKUTUAN PEMBANGKANGAN PEMERINTAH DAN DPR R.I TERHADAP PERINTAH PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 91/PUU-XVIII/2020

8. Bahwa dalam konsideran menimbang huruf (f) maupun dalam bagian penjelasan UU *a quo* menyatakan bahwa untuk melaksanakan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/ 2020 perlu dilakukan perbaikan melalui penggantian terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
9. Bahwa dengan disetujuinya Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU *a quo* secara wajar dapat dimaknai adanya situasi kegentingan memaksa bagi pembentuk UU *a quo* didasarkan pada pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/ 2020;
10. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/ 2020 sebagai tonggak sejarah pertamakalinya Mahkamah Konstitusi memutus suatu undang-undang yang didalamnya telah mengubah banyak undang-undang yang berbeda rumpun (Omnibus) seharusnya dapat dihormati oleh segenap warga negara termasuk pemerintah dan DPR RI dengan cukup melaksanakan apa yang Mahkamah Konstitusi perintahkan dalam putusan tersebut;
11. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 memastikan telah terjadi pelanggaran prosedur yang mengakibatkan cacat formil pembentukan UU Cipta Kerja berupa 3 (tiga) hal berikut (Vide Pertimbangan 3:19, halaman 412:

[3.19] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan hukum di atas, oleh karena terhadap tata cara pembentukan UU 11/2020 **tidak didasarkan pada cara dan metode yang pasti, baku, dan standar, serta sistematika pembentukan undang-undang; terjadinya perubahan penulisan beberapa substansi pasca persetujuan bersama DPR dan Presiden; dan bertentangan dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan**, maka Mahkamah berpendapat proses pembentukan UU 11/2020 adalah tidak memenuhi ketentuan berdasarkan UUD 1945, sehingga harus dinyatakan cacat formil.

12. Bahwa terhadap temuan pelanggaran prosedur tersebut, kemudian MK memerintahkan pembentuk UU untuk memperbaiki pelanggaran yang ada (Vide pertimbangan 3.20.3) halaman 413 dan 414)

[3.20.3] Bahwa dengan pertimbangan hukum tersebut di atas, dengan ini Mahkamah memerintahkan agar segera dibentuk landasan hukum yang baku untuk dapat menjadi pedoman di dalam pembentukan undang-undang dengan menggunakan metode omnibus law yang mempunyai sifat kekhususan tersebut. Oleh karena itu, berdasarkan landasan hukum yang telah dibentuk tersebut UU 11/2020 *a quo* dilakukan perbaikan guna memenuhi cara atau metode yang pasti, baku dan standar, serta keterpenuhan asas-asas pembentukan undang-undang, sebagaimana amanat UU 12/2011, khususnya berkenaan dengan asas keterbukaan harus menyertakan partisipasi masyarakat yang maksimal dan lebih bermakna, yang merupakan pengejawantahan perintah konstitusi pada Pasal 22A UUD 1945. Dengan demikian, untuk memenuhi kebutuhan tersebut Mahkamah memandang perlu memberi batas waktu bagi pembentuk UU melakukan perbaikan tata cara dalam pembentukan UU 11/2020 selama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan. Apabila dalam waktu 2 (dua) tahun, UU 11/2020 tidak dilakukan perbaikan, maka Mahkamah menyatakan terhadap UU 11/2020 berakibat hukum menjadi inkonstitusional secara permanen.

13. Bahwa syarat kegentingan yang memaksa sebagaimana menjadi dasar penetapan PERPPU Cipta Kerja yang kemudian menjadi UU *a quo* didasarkan juga dari telah dilaksanakannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020;
14. Bahwa mohon perhatian Yang Mulia, perintah MK dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/ 2020 bukanlah menerbitkan PERPPU, melainkan Presiden bersama DPR membentuk Undang-Undang yang sesuai dengan koridor yang MK berikan untuk **memperbaiki metode yang pasti, baku, dan standar, partisipasi yang bermakna dalam pembentukan, dan larangan perbaikan/perubahan naskah yang substansial pasca persetujuan bersama DPR dan Presiden;**

15. Bahwa dengan merujuk pada amar putusan angka 4 dan dikaitkan dengan pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang pada pokoknya menyatakan memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan proses pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam hal memperbaiki penggunaan metode yang pasti, baku, dan standar, memenuhi partisipasi masyarakat yang lebih bermakna (*meaningfull participation*), dan larangan perbaikan perubahan naskah yang substansial pasca persetujuan DPR dan Presiden. Namun justru melalui UU *a quo* ini membuktikan Presiden bersama DPR RI telah tidak memenuhi dan abai dari perintah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Hal ini dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut:

- a) Pembentuk undang-undang (Presiden bersama DPR RI) diperintahkan dalam pembahasan perbaikan proses pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja wajib untuk menggunakan metode yang pasti, baku, dan standar, bukan menetapkan PERPPU Cipta Kerja yang kemudian disetujui menjadi undang-undang *a quo* yang isinya sama dengan UU Cipta Kerja;
- b) Pembentuk undang-undang diperintahkan dalam pembahasan perbaikan proses pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja wajib untuk memenuhi asas keterbukaan khususnya partisipasi masyarakat yang lebih bermakna (*meaningfull participation*), bukan menetapkan PERPPU yang menjadi UU *a quo* yang justru menghilangkan proses partisipasi masyarakat yang bermakna (*meaningfull participation*);
- c) Pembentuk undang-undang diperintahkan dalam pembahasan perbaikan proses pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja wajib untuk melakukan perbaikan **BEBERAPA SUBSTANSI** yang berubah pasca persetujuan bersama sidang paripurna DPR RI,

namun dalam bagian Penjelasan undang-undang *a quo* hanya melakukan perbaikan kesalahan teknis penulisan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang **BERSIFAT TIDAK SUBSTANSIAL (BUKAN SEKEDAR SALAH KETIK)**.

16. Bahwa tanpa bermaksud menilai konstitusionalitas UU secara materiil dan membenturkannya dengan peraturan perundang-undangan lainnya, selain contoh pertimbangan perubahan naskah substansial dalam putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 (lihat halaman 408-411), perubahan substansial naskah yang mengamanatkan dibentuknya aturan delegasi juga patut dikemukakan temuan berikut dalam BAB IV bagian ketenagakerjaan undang-undang *a quo*, yakni: ketentuan delegasi yang mengubah kata **“diatur dengan”** menjadi kata **“diatur dalam”** pada Pasal 81 angka 4 Pasal 42 ayat (6), angka 11 Pasal 49, angka 12 Pasal 56 ayat (4), angka 15 Pasal 59 ayat (4), angka 17 Pasal 61A ayat (3), angka 18 Pasal 64 ayat (3), angka 20 Pasal 66 ayat (6), angka 23 Pasal 77 ayat (5), angka 24 Pasal 78 ayat (4), angka 27 Pasal 88 ayat (4), angka 28 Pasal 88b ayat (2), angka 28 Pasal 88C ayat (7), angka 31 Pasal 90B ayat (4), angka 33 Pasal 92 ayat (3), angka 39 Pasal 98 ayat (3), angka 45 Pasal 154A ayat (3), angka 47 Pasal 156 ayat (5) perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berkonsekuensi dengan legalitas keberadaan Peraturan Pelaksana bagian ketenagakerjaan khususnya 4 (empat) Peraturan Pemerintah yakni Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Tenaga Kerja Asing; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja Waktu Istirahat, Alih Daya, Pemutusan Hubungan Kerja; Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan; dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
17. Bahwa terhadap tidak dilaksanakannya putusan MK tersebut oleh DPR dan Presiden, mengutip pendapat salah satu hakim MK, menilai ketidakpatuhan

terhadap putusan MK, selain bertentangan dengan doktrin negara hukum, juga bentuk **PEMBANGKANGAN TERHADAP KONSTITUSI** sebagai hukum dasar tertinggi dalam bernegara (Ketua MK: Tidak Patuhi Putusan, Bentuk Pembangkangan terhadap Konstitusi (hukumonline.com)) diakses 6 April 2023;

“Anwar Usman menilai ketidakpatuhan terhadap putusan MK, selain bertentangan dengan doktrin negara hukum, juga bentuk pembangkangan terhadap konstitusi sebagai hukum dasar tertinggi dalam bernegara. Sebab, konstitusi tidak akan berarti apa-apa, manakala tidak ditegakkan dan ditaati pemangku kepentingan.”

18. Bahwa contoh lain bentuk abainya pembentuk Undang-undang yaitu tidak melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi juga tercermin dalam putusan Nomor 111/PUU-XIII/2015 mengenai pengujian UU Nomor 30 Tahun 2009 telah dinyatakan konstitusionalitasnya secara bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi, namun undang-undang *a quo* tidak memperbaiki sebagaimana makna konstitusionalitas putusan Mahkamah Konstitusi tersebut sehingga praktek usaha ketenagalistrikan untuk kepentingan umum berpotensi melanggar putusan Mahkamah Konstitusi;
19. Bahwa sudah sepatutnyalah Mahkamah Konstitusi menyatakan dengan tegas pembentukan undang-undang *a quo* sebagai sebagai bentuk pembangkangan konstitusi dan mencederai keagungan lembaga tinggi negara Mahkamah Konstitusi, jika model pelaksanaan putusan Mahkamah Konstitusi seperti ini dibiarkan, para Pemohon khawatir potensi melemahnya fungsi *check and balances* dan menimbulkan ketidakpercayaan publik terhadap Mahkamah Konstitusi karena putusannya tidak berdaya dihadapan lembaga negara lain;

**C. TIDAK TERPENUHINYA ALASAN KEGENTINGAN MEMAKSA
SEBAGAIMANA AMANAT PASAL 22 AYAT (1) UUD 1945**

20. Bahwa persetujuan DPR RI atas penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja **berarti sama halnya DPR RI menyetujui alasan kegentingan memaksa Presiden dalam penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja**, oleh karena itu dalam mengkaji konstitusionalitas permohonan uji formil *a quo* Pemohon meyakini dan akan juga merujuk dengan menilai pada alasan syarat kegentingan memaksa dalam penetapan Perppu Cipta Kerja;
21. Bahwa persetujuan atas penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang kemudian menjadi UU *a quo* para Pemohon yakini bertentangan dengan Pasal 22 ayat (1) dan (2) UUD 1945;
22. Bahwa berkaca pada pijakan konsitutional yang pernah Mahkamah Konstitusi nyatakan dalam Putusan PUU Nomor 27/PUU-VIII/2009 serta Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dimana telah terbukti dan ditemukannya pelanggaran formil dalam pembuatan suatu undang-undang, dengan ini Para Pemohon sampaikan manakala Mahkamah menilai terjadi pelanggaran prosedur pembentukan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, mohon dan patut kiranya Mahkamah tidak menyederhanakan permasalahan pelanggaran prosedural yang ditemukan untuk dapat diabaikan bukan menjadi pelanggaran formil sehingga tidak mengabulkan permohonan uji formil ini ataupun menyatakan inkonstitusional UU *a quo* dengan berbagai persyaratan yang sesungguhnya tidak memiliki dasar pijak yang kokoh terlebih mendalilkan pertimbangannya dengan kemanfaatan suatu UU *a quo* yang secara penalaran wajar tidak masuk pada karakteristik pengujian formil suatu undang-undang;
23. **Bahwa mohon perhatian Yang Mulia, proses persetujuan yang dilakukan oleh DPR RI terhadap Peraturan Pemerintah Pengganti**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja tidak dapat dilepaskan dari terbukti atau tidaknya hal ihwal kegentingan yang memaksa yang menjadi dasar dikeluarkannya Perpu tersebut. Terlebih proses persetujuan yang dilakukan DPR RI merupakan proses pengujian secara politik, dimana DPR RI hanya dapat menyatakan menyetujui atau tidak menyetujui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang, dan tidak melakukan pembahasan substansi isi dari Perppu tersebut;

24. Bahwa alasan kegentingan memaksa Pembentukan UU persetujuan atas penetapan PERPPU *a quo* terlihat jelas dalam bagian menimbang PERPPU huruf a yang mengatakan mengenai parameter kegentingan memaksa sehingga melahirkan PERPPU *a quo*;

“bahwa kondisi sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, dan huruf g telah memenuhi parameter sebagai kegentingan memaksa yang memberikan kewenangan kepada Presiden untuk menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang sebagaimana diatur dalam Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;”

25. Bahwa parameter kegentingan memaksa sehingga DPR menyetujui PERPPU menjadi UU *a quo* yakni terlihat sebagai berikut (vide Konsideran Menimbang PERPPU huruf a hingga huruf g):

- a. bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja;
- b. bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional;

- c. bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
- d. bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan;
- e. bahwa upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan dan kepastian hukum untuk dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif dengan menggunakan metode omnibus;
- f. bahwa untuk melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/ 2020, perlu dilakukan perbaikan melalui penggantian terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- g. bahwa dinamika global yang disebabkan terjadinya kenaikan harga energi dan harga pangan, perubahan iklim (climate change) dan terganggunya rantai pasokan (supply chain) telah menyebabkan terjadinya penurunan pertumbuhan ekonomi dunia dan terjadinya kenaikan inflasi yang akan berdampak secara signifikan kepada perekonomian nasional yang harus direspons dengan standar bauran kebijakan untuk peningkatan daya saing dan daya tarik nasional bagi investasi melalui transformasi ekonomi yang dimuat dalam Undang-Undang tentang Cipta Kerja;

26. Bahwa patut dipertanyakan konstitusionalitas pemaknaan kegentingan memaksa yang sesungguhnya relatif sama dengan pertimbangan pembentukan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja yang ditemukan dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi terjadi pelanggaran konstitusi dalam pembentukannya yakni:

KONSIDERAN MENIMBANG PERPPU CIPTA KERJA	KONSIDERAN MENIMBANG UU CIPTA KERJA
<p>a. bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja;</p>	<p>a. bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja;</p>
<p>b. bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional;</p>	<p>b. bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi;</p>

KONSIDERAN MENIMBANG PERPPU CIPTA KERJA	KONSIDERAN MENIMBANG UU CIPTA KERJA
<p>c. bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;</p>	<p>c. bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;</p>
<p>d. bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan;</p>	<p>d. bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan;</p>
<p>e. bahwa upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan</p>	<p>e. bahwa upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan</p>

KONSIDERAN MENIMBANG PERPPU CIPTA KERJA	KONSIDERAN MENIMBANG UU CIPTA KERJA
<p>usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan dan kepastian hukum untuk dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif dengan menggunakan metode omnibus;</p>	<p>usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif;</p>
<p>f. bahwa untuk melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/ 2020, perlu dilakukan perbaikan melalui penggantian terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;</p>	
<p>g. bahwa dinamika global yang disebabkan terjadinya kenaikan harga energi dan harga pangan, perubahan iklim (<i>climate change</i>) dan terganggunya rantai pasokan (<i>supply chain</i>) telah menyebabkan terjadinya penurunan pertumbuhan ekonomi dunia dan terjadinya</p>	

KONSIDERAN MENIMBANG PERPPU CIPTA KERJA	KONSIDERAN MENIMBANG UU CIPTA KERJA
kenaikan inflasi yang akan berdampak secara signifikan kepada perekonomian nasional yang harus direspons dengan standar bauran kebijakan untuk peningkatan daya saing dan daya tarik nasional bagi investasi melalui transformasi ekonomi yang dimuat dalam Undang-Undang tentang Cipta Kerja;	

27. Bahwa UU *a quo* tak ubahnya melegalkan inkonstitusionalitas (walaupun bersyarat) Undang-Undang Cipta Kerja beserta Aturan Pelaksanaannya;
28. Bahwa selanjutnya dalam penjelasan halaman 5 UU *a quo* menyatakan sesuai putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009, parameter kegentingan memaksa dalam penetapan PERPPU *a quo* telah dianggap terpenuhi yakni (vide Pertimbangan 3:10 halaman 19):
- a. Karena adanya kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara cepat berdasarkan undang-undang;
 - b. Undang-undang yang dibutuhkan belum ada sehingga terjadi kekosongan hukum atau tidak memadainya undang-undang yang saat ini ada;
 - c. Kondisi kekosongan hukum yang tidak dapat diatasi dengan cara membuat undang-undang secara prosedur biasa yang memerlukan waktu yang cukup lama sedangkan keadaan yang mendesak tersebut perlu kepastian hukum untuk diselesaikan.
29. Bahwa selain itu kegentingan yang memaksa seharusnya juga sejak awal tidak terpenuhi dimana DPR RI dalam menyetujui UU *a quo* melalui sidang paripurna tidak dilakukan dalam masa sidang berikutnya sebagaimana amanat konstitusi. Padahal karena subyektivitasnya PERPPU dari Presiden yang menetapkannya yang harus berlaku dengan tempo yang tidak boleh terlalu lama untuk segera diuji oleh DPR RI sehingga mencegah

kesewenang-wenangan eksekutif dalam hal ini presiden dalam menetapkan suatu PERPPU;

30. Bahwa namun faktanya DPR RI justru baru menyetujui UU *a quo* tidak pada sidang berikutnya sehingga hakikat kegentingan memaksa berdasarkan penalaran wajar bagi DPR RI sesungguhnya telah tidak terpenuhi;
31. Bahwa selain itu juga alasan kegentingan memaksa yang didasarkan pada kondisi ekonomi global yang akan berdampak pada ekonomi nasional telah gugur dengan sendirinya dari berbagai pernyataan pemerintah mengenai kondisi keekonomian bangsa saat ini. diantaranya dari menteri keuangan dalam Pengantar dan Keterangan Pemerintah atas Kerangka Ekonomi Makro dan Pokok-Pokok Kebijakan Fiskal (KEM PPKF) Rancangan APBN Tahun Anggaran 2024 di Rapat Paripurna DPR pada hari Jumat tanggal 19 Mei tahun 2021. Dalam keterangan menteri Keuangan menyampaikan bahwa: lihat <https://www.kemenkeu.go.id/informasi-publik/publikasi/berita-utama/Menkeu-Sampaikan-KEM-PPKF>
 - a. Indikator ekonomi makro yang akan digunakan sebagai asumsi dasar penyusunan RAPBN 2024 yaitu pertumbuhan ekonomi 5,3% hingga 5,7%,
 - b. Dengan melihat kinerja pertumbuhan ekonomi saat ini yang semakin kuat yang didorong oleh keberhasilan transformasi ekonomi, pendapatan negara diperkirakan mencapai antara 11,81% hingga 12,38% dari PDB.
32. Bahwa parameter kegentingan memaksa tersebut haruslah dimaknai bukan suatu alternatif pilihan, melainkan kumulatif sehingga ke-3 (tiga) syarat harus terpenuhi, dan manakala salah satu syarat tidak terpenuhi maka demi hukum tidak terpenuhinya syarat kegentingan memaksa dalam UU *a quo* dan oleh karenanya secara proses persetujuannya menjadi UU oleh DPR RI wajib dinyatakan inkonstitusional. Hal ini didasarkan pada **ketiga parameter sebagaimana tersebut di atas, merupakan penafsiran dari Mahkamah Konstitusi agar dibatasinya subjektifitas hak Presiden dalam membuat**

Perppu yang seharusnya dikoreksi oleh DPR RI untuk tidak disetujui karena tidak terpenuhinya syarat kegentingan memaksa dalam penetapan perppu cipta kerja, hal ini dapat dilihat pada Pertimbangan Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009;

C.1 TIDAK TERDAPAT KEBUTUHAN MENDESAK UNTUK MENYELESAIKAN MASALAH HUKUM SECARA CEPAT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG

33. Bahwa berdasarkan bagian konsideran menimbang hingga penjelasan UU *a quo*, sesungguhnya **tidak ditemukan urgensi untuk mengeluarkan UU *a quo***;
34. Bahwa UU *a quo* mengubah setidaknya 78 (tujuh puluh delapan) undang-undang yang sebelumnya pun telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam hal ini diantaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan salah satu undang-undang yang diubah serta UU Nomor 30 tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan yang justru tidak diperbaiki dan menindaklanjuti putusan Mahkamah Konsittusi yang pernah ada;
35. Bahwa dengan tidak bermaksud masuk dalam materi atau substansi UU *a quo*, namun guna menunjukkan dan mencerminkan tidak terpenuhinya syarat kegentingan yang memaksa dan kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara cepat, para Pemohon akan mengambil contoh undang-undang yang diubah oleh UU *a quo* yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
36. Bahwa dengan merujuk pada Keterangan Presiden Atas Rancangan Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang disampaikan dalam Rapat Kerja Badan Legislasi DPR RI dengan Pemerintah tanggal 14 Februari 2023 didapat Kegentingan Memaksa

dalam Aspek Ketenagakerjaan Indonesia yaitu “Perlu penyelesaian segera 53,8 juta orang angkatan kerja yang tidak bekerja/bekerja tidak penuh”;

37. Bahwa secara realitas justru keberadaan UU *a quo* yang secara substansi sama dengan UU Cipta Kerja telah banyak merugikan pekerja dengan penerapan regulasi Cipta Kerja yang mempermudah mekanisme PHK, misalnya PHK bagi anggota serikat pekerja tidak wajib lagi dirundingkan terlebih dahulu dengan Pengurus Serikat Pekerja, melainkan surat PHK dapat langsung diberikan kepada Pekerja, dimana pengaturan sebelumnya telah diganti dalam Pasal 151 ayat (2) UU CK;

Pasal 151 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka **maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh** atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

Diubah dengan Pasal 81 angka 37 Pasal 151 ayat (2) UU Cipta Kerja bagian perubahan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

“Dalam hal Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan pengusaha kepada pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh”

38. Bahwa secara umum, perubahan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana yang terdapat dalam UU *a quo* telah mendegradasi perlindungan yang seharusnya diberikan negara kepada pekerja yang sebelumnya telah diatur lebih baik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dimana UU *a quo* mengatur perubahan hal-hal sebagai berikut:

- a) Mengatur seorang pekerja dapat di kontrak (PKWT) langsung selama 5 tahun dan menghilangkan batasan berapa kali PKWT dapat dilakukan. Hal ini mendegradasi perlindungan PKWT dari sebelumnya yang lebih baik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan dimana mengatur PKWT dapat dilakukan paling banyak 3 kali dengan ketentuan PKWT paling lama 2 tahun, perpanjangan PKWT paling lama 1 tahun, dan pembaharuan PKWT paling lama 2 tahun. Dengan aturan perubahan dalam UU *a quo* menyebabkan seorang pekerja dapat di PKWT dalam waktu yang singkat, berkali-kali dalam kurun waktu 5 tahun, sehingga menyebabkan terjadinya ketidakpastian kerja bagi para pekerja;

- b) Menghilangkan batasan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Alih Daya. Hal ini mendegradasi perlindungan mengenai Alih Daya dari sebelumnya yang lebih baik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana telah diatur secara tegas alih daya tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat pokok (*core business*) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi, dan alih daya hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat penunjang yaitu *cleaning service, security, catering, driver*. Dengan aturan perubahan dalam UU *a quo* menyebabkan seluruh jenis pekerjaan baik pekerjaan yang bersifat pokok (*core business*) maupun penunjang dapat di Alih Daya kan;
- c) Memindahkan aturan mengenai pemutusan hubungan kerja yang sebelumnya berada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja Waktu Istirahat, Alih Daya, Pemutusan Hubungan Kerja; (*vide* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020 halaman 503 *Dissenting Opinion* Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman yang pada pokoknya menyatakan, “....., namun pengaturan materi muatan dimaksud justru dipindah dan diatur di dalam Peraturan Pemerintah. Dalam kasus materi muatan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan yang dipindah ke dalam Pasal 47 PP 35 Tahun 2021,

menurut kami hal ini bertentangan dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik karena tidak sepatutnya materi muatan undang-undang diatur di dalam PP dengan menghapus materi muatan yang ada di undang-undang perubahan.”)

- d) Menambah dan memperbanyak alasan pemutusan hubungan kerja dari yang sebelumnya telah dibatasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi lebih variatif yang diatur dalam peraturan pelaksana Undang-undang Cipta Kerja misalnya alasan PHK karena efisiensi mencegah kerugian sebagaimana diatur dalam PP No 35 tahun 2021;
 - e) Menurunkan nilai perhitungan pesangon dari yang sebelumnya telah diatur lebih besar dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain besaran pengali Uang Pesangon dalam hal Pensiun sebelumnya dihitung 2 (dua) kali menjadi 1,75 (satu koma tujuh lima) dan dihapus/dihilangkannya Uang Penggantian Hak sebesar 15% dari Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja;
39. Bahwa dari pemaparan tersebut di atas, **terdapat kontraproduktif antara alasan Kegentingan Memaksa dalam Aspek Ketenagakerjaan Indonesia sebagaimana Keterangan Presiden Atas Rancangan Undang-Undang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang disampaikan dalam Rapat Kerja Badan Legislasi DPR RI dengan Pemerintah tanggal 14 Februari 2023, karena justru dengan didegradasinya perlindungan hukum terhadap pekerja dari undang-undang sebelumnya menyebabkan semakin banyaknya terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang akan berujung semakin meningkatnya pengangguran;**
40. Bahwa terlebih apakah dengan mengubah segala ketentuan tersebut diatas berarti DPR RI yang menyetujui Perppu Cipta Kerja menjadi UU *a quo*

meyakini norma atau aturan perlindungan pekerja menjadi sebuah masalah hukum yang bersifat genting dan memaksa????;

41. **Bahwa berdasarkan dalil tersebut di atas terbukti tidak terpenuhinya kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara cepat berdasarkan undang-undang sebagai salah satu parameter kegentingan memaksa berdasarkan Pasal 22 ayat (1) UUD 1945 jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009 sehingga seharusnya DPR RI tidak menyetujui UU *a quo*;**

C.2 TIDAK TERDAPAT KEKOSONGAN HUKUM (*RECHTSVACUUM*)

42. Bahwa kekosongan hukum yang menjadi alasan dapat dikeluarkannya sebuah PERPPU dan kemudian disetujui oleh DPR menjadi UU *a quo* **pada faktanya sama sekali tidak pernah terjadi kekosongan hukum;**
43. Bahwa konsideran menimbang UU *a quo* menyatakan huruf (f) untuk melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/ 2020, perlu dilakukan perbaikan melalui penggantian terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
44. Bahwa demi hukum sejak adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/ 2020 haruslah dimaknai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sudah tidak memiliki daya ikat untuk dapat diimplementasikan layaknya hukum positif. Hal ini setidaknya dibuktikan dengan berbagai putusan Mahkamah Konstitusi yang memeriksa dan memutus pengujian materiil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu:

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 10/PUU-XX/2022 tentang Pengujian Materiil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang dalam pertimbangan hukumnya dinyatakan “Berdasarkan kedua putusan Mahkamah Konstitusi di atas sebagaimana diuraikan dalam Paragraf [3.10] dan Paragraf [3.11], telah jelaslah bahwa permohonan para Pemohon terhadap pengujian

materiil UU 11/2020 adalah prematur karena diajukan selama masa tenggang waktu 2 (dua) tahun perbaikan 49 formil UU 11/2020, dan tidak menutup kemungkinan adanya perubahan atau perbaikan substansi yang dilakukan oleh pembentuk undang-undang. Adapun berkenaan dengan dalil adanya kekosongan hukum akibat dihapusnya kewenangan pengadilan, *in casu* Pengadilan Tata Usaha Negara untuk menetapkan keputusan dan/atau tindakan yang dianggap dikabulkan secara hukum, menurut Mahkamah, hal tersebut tetap dapat dikaitkan dengan Pasal 175 angka 6 UU 11/2020 mengenai Perubahan Pasal 53 ayat (5) UU 30/2014 yang menyatakan, “Ketentuan lebih lanjut mengenai bentuk penetapan Keputusan dan/atau Tindakan yang dianggap dikabulkan secara hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Presiden”. Sebab, UU 11/2020 masih dinyatakan tetap berlaku, namun sepanjang dilakukan pengujian secara materiil, Mahkamah berpendapat, penilaian konstitusionalitasnya harus menunggu masa 2 (dua) tahun perbaikan UU 11/2020 berakhir. Dengan demikian, sesungguhnya tidak terdapat kekosongan hukum sebagaimana yang didalilkan oleh para Pemohon, andai pun Peraturan Presiden belum mengaturnya atau materinya bertentangan dengan peraturan di atasnya, maka hal tersebut bukanlah merupakan kewenangan Mahkamah untuk menilainya”;

45. Bahwa berdasarkan hal tersebut haruslah dimaknai dalam kurun waktu 2 (dua) tahun pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/ 2020 seluruh undang-undang yang diubah berlaku kembali secara temporer, dan oleh karenanya **tidak terbukti adanya kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) sebagai salah satu parameter kegentingan memaksa berdasarkan Pasal 22 ayat (1) UUD 1945 jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009;**
46. **Bahwa dengan status Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/ 2020 haruslah dimaknai tidak dapat diterapkan secara temporer demi hukum tidak akan melahirkan sebuah kondisi kekosongan hukum (*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.

47. Bahwa dalam faktanya Pemerintah pun tetap bersikukuh memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/ 2020. Hal ini dibuktikan diantaranya Pemerintah mengeluarkan 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 Pelaksanaannya**.

Diktum Pertama Instruksi Menteri Dalam Negeri

"diinstruksikan kepada Gubernur dan Bupati/ Walikota tetap mempedomani dan melaksanakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pelaksanaannya".

48. Bahwa keberlakuan Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 juga ditegaskan oleh Mahkamah Agung, dibuktikan dengan adanya Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, tanggal 28 Desember 2021. Mahkamah Agung melalui SEMA ini pada pokoknya dalam praktek peradilan tetap memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya;
49. Bahwa dengan adanya 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 dan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan membuktikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih diberlakukan layaknya hukum positif pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, dengan demikian tidak terjadi kekosongan hukum yang dapat dijadikan alasan menerbitkan perppu dan disetujui menjadi UU *a quo*;

50. Bahwa berdasarkan hal tersebut terbukti tidak terpenuhinya Kondisi kekosongan hukum yang tidak dapat diatasi dengan cara membuat undang-undang secara prosedur biasa yang memerlukan waktu yang cukup lama sedangkan keadaan yang mendesak tersebut perlu kepastian hukum untuk diselesaikan sebagai salah satu parameter kegentingan memaksa berdasarkan Pasal 22 ayat (1) UUD 1945 *jo.* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009;

C.3 TENGGANG WAKTU DUA TAHUN BERDASARKAN PUTUSAN 91/PUU-XVIII/2020 SEHARUSNYA DIMANFAATKAN PEMBENTUK UNDANG-UNDANG UNTUK MELAKUKAN PEMBAHASAN ULANG UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

51. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 **memerintahkan** pembentuk undang-undang untuk memperbaiki proses pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan memberikan waktu dua tahun , dan tenggang waktu dua tahun yang diberikan merupakan waktu yang seharusnya dimanfaatkan oleh pembentuk UU (DPR bersama Presiden) untuk sigap, taat, cepat dan tepat melaksanakan Perintah Putusan Mahkamah Konstitusi

Pertimbangan (3.20.3, halaman 413-414)

Bahwa dengan pertimbangan hukum tersebut di atas, dengan ini Mahkamah memerintahkan agar segera dibentuk landasan hukum yang baku untuk dapat menjadi pedoman di dalam pembentukan undang-undang dengan menggunakan metode *omnibus law* yang mempunyai sifat kekhususan tersebut. Oleh karena itu, berdasarkan landasan hukum yang telah dibentuk tersebut UU 11/2020 *a quo* dilakukan perbaikan guna memenuhi cara atau metode yang pasti, baku dan standar, serta keterpenuhan asas-asas pembentukan undang-undang, sebagaimana amanat UU 12/2011, khususnya berkenaan dengan asas keterbukaan harus menyertakan partisipasi masyarakat yang maksimal dan lebih bermakna, yang merupakan pengejawantahan perintah konstitusi pada Pasal 22A UUD 1945. Dengan demikian, untuk memenuhi kebutuhan tersebut Mahkamah memandang perlu memberi batas waktu bagi pembentuk UU melakukan perbaikan tata cara dalam pembentukan UU 11/2020 selama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan. Apabila dalam waktu 2 (dua) tahun, UU 11/2020 tidak dilakukan perbaikan, maka Mahkamah menyatakan terhadap UU 11/2020 berakibat hukum menjadi inkonstitusional secara permanen.

Amar putusan angka 5

Memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) menjadi inkonstitusional secara permanen;

52. Bahwa dalam faktanya, Presiden dan DPR alih alih melaksanakan putusan Mahkamah Konstitusi dengan melakukan perbaikan UU Cipta Kerja, justru Presiden dengan hak subjektif nya menerbitkan Perppu dan DPR bersekutu melakukan Pembangkangan Konstitusi dengan menyetujui Perppu menjadi Undang-Undang *a quo*;
53. Bahwa berdasarkan hal tersebut telah terbukti tidak terpenuhinya Kondisi kekosongan hukum sebagaimana dalil penetapan perppu sebagaimana persetujuan UU *a quo* yang tidak dapat diatasi dengan cara membuat

undang-undang secara prosedur biasa yang memerlukan waktu yang cukup lama sedangkan keadaan yang mendesak tersebut perlu kepastian hukum untuk diselesaikan sebagai salah satu parameter kegentingan memaksa berdasarkan Pasal 22 ayat (1) UUD 1945 *jo.* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009;

54. Bahwa UU *a quo* yang dibentuk dengan dalih kegentingan memaksa telah tidak terbukti terdapat situasi mendesak untuk dibentuk dan tidak layak menggunakan instrument kedaruratan untuk dibentuk dengan menggunakan mekanisme penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang oleh karenanya telah bertentangan dengan proses pembentukan suatu undang-undang baik Pasal 22 ayat (2) maupun Pasal 22A UUD 1945;
55. Bahwa berdasarkan berbagai dalil tersebut di atas yang menyatakan bahwa proses pembentukan UU *a quo* telah terbukti bertentangan dengan UUD 1945 sehingga sangat patut untuk dibatalkan secara keseluruhan;

DALAM MATERIIL

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON DALAM PENGUJIAN MATERIIL

1. Bahwa para Pemohon tegaskan segala dalil *legal standing* dalam pengujian formil tersebut di atas termasuk dalil mengenai uraian identitas dan Pengurus yang mewakili para Pemohon Perseorangan yang memiliki kepentingan sama serta identitas para Pemohon Perorangan berlaku *mutatis mutandis* dalam dalil *legal standing* pengujian materiil tersebut di bawah ini;
2. Bahwa merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang hadir berikutnya, 5 (lima) syarat *legal standing* para Pemohon dalam Pengujian *a quo*, yakni sebagai berikut:
 - a. Harus ada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;

- b. Hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut dianggap telah dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, setidaknya-tidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - e. Ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
3. Bahwa Pasal 81 undang-undang *a quo* yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dan hubungan industrial di Indonesia, berdasarkan penalaran yang wajar memiliki dampak langsung dan tidak langsung kepada Para Pemohon khususnya Pemohon I sampai dengan X yang merupakan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang salah satu fungsinya memperjuangkan kesejahteraan pekerja/anggotanya; sebagai pihak yang terlibat langsung dalam lembaga/institusi ketenagakerjaan seperti Lembaga Kerjasama Tripartit yang merekomendasikan kebijakan ketenagakerjaan kepada pemerintah pusat /pemerintah daerah; maupun Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, Kabupaten/Kota, yang merekomendasikan dalam penetapan upah minimum;
4. Bahwa dampak langsung dan tidak langsung kepada Pemohon I sampai dengan X sebagai serikat pekerja/serikat buruh dari pelaksanaan undang-undang *a quo* dipandang merugikan hak-hak konstitusional yang diatur dalam UUD 1945 antara lain hak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya [Pasal 28C ayat (2) UUD 1945], dan hak atas pengakuan,

jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum [Pasal 28D ayat (1) UUD 1945],

5. Bahwa dengan diberlakukannya Pasal 81 undang-undang *a quo* jelas menjadi penyebab terjadinya kerugian atau setidaknya-tidaknya potensi kerugian konstitusional yang dialami oleh Pemohon I sampai dengan X yang dapat berakibat hilangnya hak dan kewenangan sebagai serikat pekerja/serikat buruh yaitu hak berunding dan hak memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota/pekerja melalui keterwakilan di lembaga-lembaga yang menentukan kesejahteraan pekerja seperti Lembaga Kerja Sama Tripartit, Dewan Pengupahan, maupun hak untuk membela anggota/pekerja serta dipandang merugikan hak-hak konstitusional Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana diatur dalam UUD 1945;
6. Bahwa demikian juga Pemohon XI sampai dengan CXXI sebagai pekerja, secara langsung maupun tidak langsung akan terdampak akibat diberlakukannya undang-undang *a quo*. Bahwa dengan diberlakukannya Pasal 81 undang-undang *a quo* jelas menjadi penyebab terjadinya kerugian atau setidaknya-tidaknya potensi kerugian konstitusional yang dialami oleh para Pemohon antara lain karena sangat mudah dan banyaknya alasan untuk mem-PHK; PHK tidak lagi dirundingkan terlebih dahulu dengan serikat pekerja; berkurangnya hak atas uang pesangon dan hilangnya hak atas uang penghargaan masa kerja pada saat di PHK/pensiun, sehingga mudah hilangnya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta hak atas pembelaan dari organisasi serikat pekerja/serikat buruh; karena hilangnya upah minimum sektoral dan hilangnya parameter “masa kerja, keahlian, pendidikan dan kompetensi” dalam penyusunan struktur skala upah sehingga berpotensi menghilangkan hak untuk mendapatkan peningkatan kesejahteraan;
7. Bahwa dampak langsung atau tidak langsung kepada Pemohon XI sampai dengan CXXI sebagai pekerja/buruh dari pelaksanaan undang undang *a quo*

dipandang merugikan hak-hak konstitusional yang diatur dalam UUD 1945 antara lain hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [Pasal 27 ayat (2) UUD 1945], hak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya [Pasal 28C ayat (2) UUD 1945], hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum [Pasal 28D ayat (1) UUD 1945], dan hak untuk bekerja serta hak untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [Pasal 28D ayat (2) UUD 1945];

8. Bahwa dengan dibatalkannya Pasal 81 undang-undang *a quo* jelas akan menyebabkan tidak akan atau tidak lagi terjadi kerugian atau setidaknya-potensi kerugian konstitusional yang dialami oleh para Pemohon antara lain hak berunding dan hak memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota/pekerja melalui keterwakilan di lembaga-lembaga yang menentukan kesejahteraan pekerja seperti Lembaga Kerja Sama Tripartit, Dewan Pengupahan, maupun hak untuk membela anggota/pekerja; hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dan hak atas pembelaan dari organisasi serikat pekerja/serikat buruh serta hak untuk mendapatkan peningkatan kesejahteraan;
9. Bahwa dengan alasan-alasan tersebut diatas, kiranya patut dan cukup alasan para Pemohon memiliki potensi/kerugian konstitusional untuk dianggap mempunyai kualifikasi dapat mengajukan permohonan uji materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK.

III. ALASAN PERMOHONAN DALAM PENGUJIAN MATERIIL

1. Bahwa segala dalil dalam pengujian formil sebagaimana tersebut di atas, para Pemohon tegaskan berlaku *mutatis mutandis* dalam alasan permohonan pengujian materiil di bawah ini;
2. Bahwa pengujian materiil ini khusus **menguji keabsahan konstitusionalitas Pasal 81 angka 12 Pasal 56, angka 13 Pasal 57, angka 14 Pasal 58, angka**

15 Pasal 59, angka 16 Pasal 61, angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, angka 20 Pasal 66, angka 24 Pasal 78, angka 25 Pasal 79, angka 26 Pasal 84, angka 27 Pasal 88, angka 28 Pasal 88B, 88C, 88D, 88E, 88F, angka 29 Pasal 89; angka 30 Pasal 90, angka 31 Pasal 90 A, 90 B, angka 33 Pasal 92, angka 36 Pasal 95, angka 37 Pasal 96, angka 38 Pasal 97, angka 39 Pasal 98, angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka 42 Pasal 152, angka 43 Pasal 153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A, angka 46 Pasal 155, angka 47 Pasal 156, angka 48 Pasal 157, angka 49 Pasal 157A, angka 50 Pasal 158, angka 51 Pasal 159, angka 52 Pasal 160, angka 53 Pasal 161, angka 54 Pasal 162, angka 55 Pasal 163, angka 56 Pasal 164, angka 57 Pasal 165, angka 58 Pasal 166, angka 59 Pasal 167, angka 60 Pasal 168, angka 61 Pasal 169, angka 62 Pasal 170, angka 63 Pasal 171, angka 64 Pasal 172, dan angka 65 Pasal 184 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945;

3. Bahwa kerugian hak konstitusional para Pemohon secara potensial ataupun faktual dapat terjadi dengan diberlakukannya UU *a quo* sehingga Para Pemohon nilai UU *a quo* bertentangan dengan UUD 1945 antara lain Pasal 27 ayat (2), Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), UUD 1945 yang mengatur:

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 28C ayat (2) UUD 1945

Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya

Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.
 - (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
4. Bahwa UU *a quo* telah mengubah setidaknya 78 (tujuh puluh delapan) Undang-Undang, salah satunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam BAB IV Ketenagakerjaan, Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 81 mulai halaman 538 hingga halaman 569 UU *a quo*;
5. Bahwa dengan kembali diaturnya pasal-pasal bagian ketenagakerjaan dalam undang-undang *a quo* yang tak ubahnya secara substansi sama dengan UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (yang telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat dalam putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020) maka relasi kerja yang seharusnya berdampak pada adanya pekerjaan yang menghasilkan penghidupan yang layak, dan terciptanya keadilan dan kepastian hukum yang bermanfaat bagi para Pemohon tidak akan terrealisasi dan melanggar UUD 1945; Bahwa tujuan Negara Republik Indonesia dibentuk berdasarkan Pembukaan UUD 1945 antara lain untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum. Kemudian batang tubuh UUD 1945 mengatur lebih lanjut tujuan tersebut dengan menentukan secara konstitusional hak setiap orang untuk hidup serta hak mempertahankan hidup dan kehidupannya (Pasal 28A) serta hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Pasal 28D ayat (2));
6. Bahwa kemudian Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 menegaskan, "Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah". Oleh karena itu, terlepas dari jenis atau kategorinya, tanggung jawab negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal

28I ayat (4) UUD 1945 tersebut tetap melekat pada negara, khususnya Pemerintah, dimana termasuk khususnya hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dan adil dalam hubungan kerja;

7. Bahwa warga negara umumnya dan pekerja/buruh pada khususnya harus mendapatkan hak konstitusional berupa hak atas pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta hak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
8. Bahwa dalam relasi perburuhan dan dalam hubungan kerja, pekerja/buruh senantiasa berada pada posisi yang lemah, karenanya sistem hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang dibangun haruslah sistem hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang melindungi (*protektif*) pekerja/buruh.
9. Bahwa dalam hal ini pemerintah seharusnya menjamin perlindungan terhadap pekerja/buruh melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi dalam kenyataannya, kebijakan *legislasi* yang protektif terhadap pekerja/buruh tidak tercermin dalam UU *a quo* yang bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
10. Bahwa UU *a quo* seperti halnya UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengubah isi dari UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dan mengubah banyak ketentuan dalam pasal-pasal yang menjadi ruh dari UUK sebagai bentuk kaidah hukum perburuhan *heteronom* yang berisi mengenai norma-norma perlindungan terhadap pekerja dan bersifat jaring pengaman/*safety net*;
11. Bahwa Pasal 81 angka 1 sampai dengan 71 UU *a quo* telah menghilangkan berbagai bentuk perlindungan pekerja yang diberikan sebagai hak konstitusional yang seharusnya dituangkan dalam Undang-Undang yang mengatur Ketenagakerjaan sebagai kaidah hukum perburuhan *heteronom* dan merupakan bentuk intervensi positif yang diberikan oleh Negara guna menyatakan keberpihakannya kepada pekerja/buruh sebagai pihak yang

subordinat dalam upaya menyeimbangkan posisi tawar menawar dalam relasi perburuhan guna menjaga keseimbangan tatanan kehidupan masyarakat (*restitutio in integrum*);

12. Bahwa hal tersebut selaras dengan pendapat O. Khan Freund yang menyatakan timbulnya Hukum Ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan (antara pekerja dengan pengusaha). Ketidaksetaraan antara pekerja dengan pengusaha digambarkan oleh H. Sinzheimer yang menyatakan:

“The employer direct the labour force which must put itself as his disposition... He directs that labour force as he whises, placed at his service by way of the individual’s “free contract” of employment...(which is) nothing othe than a “voluntary” submission to conditions that cannot be changed by the worker.”

Terjemahan bebas (Pengusaha adalah pihak yang mampu menentukan keadaan perburuhan sesuai dengan keinginannya, bahkan melalui sarana “kebebasan berkontrak”, dimana kebebasan berkontrak yang dimiliki tiap-tiap pekerja tidak lebih dari sebuah “kepatuhan secara sukarela” terhadap kondisi-kondisi yang telah ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha)”

13. Bahwa UU yang mengatur mengenai ketenagakerjaan seharusnya dibentuk dengan maksud dan tujuan untuk mewujudkan jaminan perlindungan terhadap hak-hak dasar bagi pekerja/buruh yang sejalan dengan 8 (delapan) konvensi dasar *International Labour Organization* (ILO) yang mengatur mengenai penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja. Konvensi dasar tersebut jika dikelompokkan terdiri dari 4 (empat) hal yaitu:
- a. Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98);
 - b. Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111);
 - c. Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105); dan

d. Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 38 dan Nomor 182).

Penguatan pengaturan hak-hak dasar pekerja/buruh sejalan dengan perkembangan instrumen hukum Internasional di atas adalah dimaksudkan untuk menjamin kesempatan serta perlakuan non diskriminatif atas dasar apapun dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh, termasuk keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

14. Bahwa selanjutnya Indonesia juga telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan, selanjutnya disebut konvensi ILO Nomor 81 (*ILO Convention No. 81 Concerning Labour-Inspection in Industry and Commerce*) sehingga sesuai dengan prinsip *pacta sunt servanda*, Indonesia menanggung kewajiban hukum internasional (*international legal obligation*) untuk mentaati ketentuan-ketentuan dalam Kovenan ini, salah satu diantaranya adalah ketentuan tentang sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja yang harus diterapkan diseluruh tempat kerja berdasarkan perundang-undangan yang pengawasannya dilakukan oleh Pemerintah.
15. Bahwa namun alih-alih merevisi Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia *jo.* Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan guna memperkuat peran dan fungsi pengawas ketenagakerjaan, justru Pemerintah bersama DPR RI mengundangkan UU *a quo* yang merevisi UUK dengan substansi mendegradasi perlindungan hukum dan kepastian kerja bagi pekerja/buruh;
16. Bahwa UU *a quo* yang digadag-gadag akan mendorong investasi faktanya tidak cukup alasan melibatkan regulasi ketenagakerjaan untuk diatur juga didalamnya, hal ini didasarkan aturan Ketenagakerjaan di Indonesia bukanlah merupakan faktor yang menghambat masuknya investor ke

Indonesia sebagaimana data *The Global Competitiveness Index 2017–2018 Edition* yang telah dibuat oleh *World Economic Forum* yang menyatakan Aturan Ketenagakerjaan berada pada peringkat 13;

17. Bahwa menjadi pertanyaan bagi Para Pemohon yaitu **APAKAH DAPAT DIBENARKAN OLEH KONSTITUSI, DEMI UNTUK DAN ATAS NAMA INVESTASI MAKA NEGARA MENDEGRADASI ATURAN PERLINDUNGAN HUKUM DAN KEPASTIAN KERJA KEPADA PEKERJA/BURUH yang secara maksud menjadi jelas menghambat perwujudan peningkatan kesejahteraan Pekerja dalam hubungan kerja sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945, Pasal 28C ayat (1) maupun Pasal 28D ayat (2) UUD 1945?**
18. Bahwa bentuk hilangnya atau setidaknya degradasi perlindungan pekerja dari nawacita bangsa yang tertuang dalam Pancasila sila ke 5 yaitu “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” dan bertentangan dengan Pembukaan UUD 1945 khususnya frasa tujuan berdirinya bangsa ini yakni untuk memajukan kesejahteraan umum, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28C ayat (1), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu degradasi maupun hilangnya atas perlindungan hukum, kepastian kerja maupun upaya perwujudan kesejahteraan kepada pekerja/buruh yang diberikan oleh Negara.
19. Bahwa selain itu penilaian konstitusionalitas pasal-pasal yang Para Pemohon nilai inkonstitusionalitas tersebut dalam dalil yang pemohon bangun terhadap beberapa isu diantaranya mengenai pemutusan hubungan kerja tidak hanya disandarkan pada bagaimana suatu UUD 1945 memaknai keberlakuan norma yang Para Pemohon uji tersebut, melainkan guna melihat secara utuh bagaimana penerapan pelaksanaan norma yang ada dapat dilihat dari peraturan pelaksana dari undang-undang *a quo* yang terdesain untuk tetap dihidupkan walaupun UU nya bermasalah;

20. Bahwa ketentuan Pasal 184 undang-undang *a quo* menyatakan

“Pada saat Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini mulai berlaku:

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

21. Bahwa ketentuan ini secara tegas menyatakan keberlanjutan dari keberlakuan empat aturan pelaksana klaster ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, antara lain:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/21);
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (PP 36/21);

22. Bahwa pendekatan penilaian konstiusionalitas sebuah undang-undang berdasarkan aturan pelaksana bukanlah merupakan hal baru di Mahkamah Konstitusi. Pendekatan ini telah digunakan oleh Majelis Hakim Konstitusi setidaknya dalam memeriksa dan memutus setidaknya dalam perkara **Putusan Nomor 85/PUU-XI/2013 perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air, 18 Februari 2015.**

Pertimbangan Hukum Putusan Nomor 85/PUU-XI/2013

“[3.28] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan sebagaimana diuraikan di atas tampak bahwa hak penguasaan oleh negara atas air adalah “roh” atau “jantung” dari Undang-Undang *a quo* sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945. Oleh karena itu maka hal yang selanjutnya harus dipertimbangkan oleh Mahkamah, apakah peraturan pelaksanaan UU SDA telah disusun dan dirumuskan sesuai dengan penafsiran Mahkamah sehingga menjamin hak penguasaan

negara atas air benar-benar akan terwujud secara nyata? Satu-satunya cara yang tersedia bagi Mahkamah untuk menjawab pertanyaan ini adalah dengan memeriksa secara saksama peraturan pelaksanaan dari UU SDA, dalam hal ini Peraturan Pemerintah. Dengan mengambil langkah ini bukanlah berarti Mahkamah melakukan pengujian terhadap peraturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang terhadap Undang-Undang, melainkan semata-mata karena persyaratan konstitusionalitas Undang-Undang yang sedang diuji (c.q. UU SDA) digantungkan pada ketaatan peraturan pelaksanaan Undang-Undang yang bersangkutan dalam mengimplementasikan penafsiran Mahkamah. Artinya, sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang, Peraturan Pemerintah adalah bukti yang menjelaskan maksud yang sesungguhnya dari Undang-Undang yang sedang diuji konstitusionalitasnya di hadapan Mahkamah, sehingga apabila maksud tersebut ternyata bertentangan dengan penafsiran yang diberikan oleh Mahkamah, hal itu menunjukkan bahwa Undang-Undang yang bersangkutan memang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar”

23. Bahwa selain itu juga, walau para Pemohon mengetahui secara sadar tidak mengikat secara hukum, beberapa hakim konstitusi pernah memiliki pandangan pendekatan penilaian konstitusionalitas sebuah undang-undang melalui aturan pelaksana, misalnya dalam *Dissenting Opinion* yang disampaikan oleh Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020 perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, 3 November 2021;

Pertimbangan Hukum *Dissenting Opinion* Putusan Nomor 103/PUU-XVIII/2020

“Dengan demikian, ada beberapa hal yang membuat Pasal 165 UU Ciptaker bertentangan dengan UUD 1945, yaitu, pertama, Pasal 165 UU Ciptaker tidak memuat materi muatan perubahan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan, sehingga materi muatan dimaksud dimuat di dalam Pasal 47 PP 35 Tahun 2021. Kedua, materi muatan Pasal 47 PP 35 Tahun 2021 bertentangan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 28D

ayat (2) UUD 1945 karena mengatur jumlah pembayaran uang pesangon dengan nominal lebih rendah dari ketentuan yang sebelumnya. Ketiga, konstitusionalitas UU Ciptaker dapat digantungkan pada Peraturan Pemerintah (PP) sebagai pelaksana ketentuan dimaksud, sehingga apabila materi muatan PP bertentangan dengan UUD 1945, maka secara serta merta materi muatan UU Ciptaker bertentangan dengan UUD 1945. Dengan demikian, pengaturan jumlah pembayaran uang pesangon yang pengaturannya lebih rendah dari daripada jumlah pembayaran uang pesangon pada peraturan sebelumnya bertentangan dengan UUD 1945. Hal ini berlaku untuk semua pembayaran uang pesangon sebagai akibat adanya PHK dengan sebab-sebab yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian dalil permohonan beralasan menurut hukum sehingga harus dikabulkan”.

24. Bahwa berdasarkan penjelasan tersebut di atas, selanjutnya Pemohon akan uraikan berbagai pelanggaran konstitusional pada pasal-pasal yang diuji dalam UU *a quo* sebagai berikut:

A. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

PKWT Tanpa Batasan Jangka Waktu Menghilangkan hak kepastian untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak

25. Bahwa para Pemohon melakukan pengujian Pasal 81 angka 12 Pasal 56, angka 13 Pasal 57, angka 14 Pasal 58, angka 15 Pasal 59, angka 16 Pasal 61 dalam UU *a quo* yang para pemohon nilai bertentangan dengan konsitusi karena kepastian dalam pekerjaan sebagai jalan untuk mewujudkan kesejahteraan tidak akan tercapai manakala konsep hubungan kerja memberikan kesempatan seluasnya untuk terjadinya hubungan kerja dengan sistem Kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam UU *a quo*;

26. Bahwa pekerjaan dan penghidupan yang layak yang didapatkan oleh warga negara dalam hubungan kerja telah jelas digariskan dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), (2) UUD 1945 yang secara jelas Para Pemohon yakini pasal-pasal tersebut mencitakan setiap warga negara bukan hanya sekedar yang penting bekerja, tapi tetap bekerja dengan penghidupan yang layak;
27. Bahwa ketentuan mengenai PKWT diatur di dalam Pasal 81 angka 12 UU *a quo* yang mengubah Pasal 56 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan penambahan ayat (3) yang menyatakan “Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja” terkait erat dengan Pasal 81 angka 16 UU *a quo* yang mengubah Pasal 61 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang perubahan dan dampak dari perubahannya sebagai berikut:
- a. Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) Undang-Undang *a quo* menyatakan “Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja”. Bahwa batasan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan ditentukan berdasarkan perjanjian kerja merupakan norma yang bersifat lepas sehingga menyebabkan ketidakjelasan mengenai aturan dan batasan mengenai jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan dalam PKWT;
 - b. Pasal 81 angka 16 Pasal 61 huruf c pada ayat (1) Undang-Undang *a quo* menyatakan “Perjanjian kerja berakhir apabila: c. selesainya suatu pekerjaan tertentu”. Bahwa dengan Perjanjian Kerja Berakhir karena selesainya suatu pekerjaan tertentu mengakibatkan mudahnya PHK dilakukan kepada pekerja/buruh dengan alasan pekerjaan telah selesai;
- Kedua perubahan tersebut di atas sama-sama menitikberatkan pada perjanjian kerja yang prinsipnya mendasarkan pada doktrin *pacta sunt servanda* dengan menghubungkannya dengan Pasal 1338 KUHPerdara yang manakala diterapkan pada konsep hubungan kerja tidak selalu relevan untuk

diterapkan tanpa memperhatikan keseimbangan kedudukan para pihak yang membuat persetujuan tersebut ketika persetujuan itu dibuat. Dalam kaitan ini, antara Pengusaha dan pekerja berada dalam posisi yang tidak seimbang, sebab pekerja adalah pihak yang berada dalam posisi yang subordinat karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya posisi yang tidak seimbang tersebut, maka dalam hal ini filosofi kebebasan berkontrak yang merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak sepenuhnya terpenuhi;

28. Bahwa posisi antara pekerja dengan pengusaha tidak akan pernah setara. Hal ini disebabkan seorang pekerja bekerja berdasarkan perintah kerja yang diberikan oleh pengusaha, oleh karenanya membuktikan hubungan subordinasi atau juga sering dikatakan sebagai hubungan diperatas (*dienstverhouding*) antara pekerja dengan pengusaha. Dengan ketidaksetaraan posisi ini maka menjadi penting bagi negara untuk memberikan perlindungan mengenai jangka waktu PKWT agar terwujudnya Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum" dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja";
29. Bahwa Pasal 81 angka 13 Pasal 57 UU *a quo* yang mengubah Pasal 57 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mendegradasi standar perlindungan pekerja yang kami nilai telah melanggar konstitusi dengan gambaran sebagai berikut:
 - a. Menghapus ayat (2) pada Pasal 57 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu", dan dikaitkan dengan Pasal 57 ayat (1) maka mengakibatkan hilangnya

- kepastian hukum bagi pekerja kontrak untuk menjadi pekerja tetap manakala PKWT dibuat **secara lisan**;
- b. Menambah frasa “waktu tertentu” pada ayat (2) Pasal 81 angka 13 perubahan pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang akan mengakibatkan ketidakpastian hukum PKWTT mana yang berlaku bagi pekerja tetap manakala terdapat perbedaan penafsiran PKWTT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, hal ini bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;
30. Bahwa pasal 81 angka 14 UU *a quo* mengubah Pasal 58 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan menambah frasa “dan masa kerja tetap dihitung” pada ayat (2) membuat bias makna tentang batal demi hukum sehingga tidak ada kepastian hukum tentang berubah menjadi PKWTT atau Pekerja Tetap, pada Pasal 81 angka 14 Pasal 58 UU *a quo* pelanggaran masa percobaan dalam PKWT hanya masa kerjanya saja yang dihitung, maka ketentuan dalam Pasal 81 angka 14 UU *a quo* mengubah Pasal 58 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;
31. Bahwa Pasal 81 angka 15 Pasal 59 UU *a quo* mengubah Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan:
- a. Menghapus frasa “dan paling lama 3 (tiga) tahun” pada huruf b ayat (1) Pasal 81 angka 15 UU *a quo* perubahan Pasal 59 UUK hanya sampai pada frasa “dalam waktu yang tidak terlalu lama” berakibat tidak adanya kepastian hukum tentang waktu paling lama pekerjaan dapat diselesaikan sehingga hal ini bertentangan dengan pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang

menyatakan “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;

- b. Menghapus ayat (3), (4), (5), dan (6) pada Pasal 59 UUK yang mengatur mengenai batasan jangka waktu PKWT dapat dilakukan, jangka waktu perpanjangan PKWT dapat dilakukan, dan pembaharuan PKWT dapat dilakukan serta akibat hukum PKWT yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan, hal-hal tersebut membuat tidak adanya kepastian hukum dan bertentangan dengan pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;
- c. Bahwa perubahan-perubahan tersebut di atas akan mengakibatkan praktek PKWT tidak lagi dibatasi jangka waktu baik saat kali pertama dilakukan, perpanjangan, maupun pembaharuan, dan ketidakpastian kerja untuk menjadi pekerja tetap bagi pekerja kontrak dengan PKWTT yang melanggar mengenai jangka waktu PKWT dapat dilakukan yang mana jelas merupakan bentuk kerugian/potensi kerugian konstitusional yang akan dialami.

32. Bahwa **Pasal 81 angka 12 dan angka 15 Undang-Undang *a quo* telah meniadakan batasan jangka waktu paling lama PKWT dan memindahkan ke dalam PP 35/21**, sebagaimana yang dapat dilihat pada table di bawah ini:

Undang-Undang <i>a quo</i>	PP 35/21
<p style="text-align: center;">Pasal 56 ayat (4)</p> <p>Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 8</p> <p>(1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat</p>

<p>selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>	<p>dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.</p>
<p style="text-align: center;">Pasal 59 ayat (4)</p> <p>Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.”</p>	<p>(2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.</p> <p>(3) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.</p>

33. Bahwa dengan **materi muatan batasan jangka waktu pkwt dipindahkan ke dalam PP selain jelas melanggar asas pembentukan peraturan perundang-undangan dalam membentuk PP yang baik**, Jangka waktu untuk PKWT ini harus diatur dalam undang-undang dan tidak boleh dalam peraturan pemerintah karena terkait erat dengan pengaturan hak konstitusional pekerja, sehingga tidak bisa hanya ditentukan oleh Pemerintah saja melalui instrument hukum Peraturan Pemerintah (PP), melainkan juga

ditentukan oleh DPR dan Pemerintah melalui instrumen hukum undang-undang;

34. Bahwa dengan tidak diaturnya aturan mengenai jangka waktu PKWT di dalam undang-undang *a quo* berpotensi mengaburkan perbedaan konsep PKWT dan PKWTT;
35. Bahwa Pasal 81 angka 16 UU *a quo* penambahan huruf c yang menyatakan "Perjanjian kerja berakhir apabila: c. selesainya suatu pekerjaan tertentu". Dengan demikian Perjanjian Kerja Berakhir karena selesainya suatu pekerjaan tertentu mengakibatkan mudahnya PHK dilakukan kepada pekerja/buruh dengan alasan pekerjaan telah selesai, hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja";
36. Bahwa Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 mengamanatkan setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 mengamanatkan setiap warga negara berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 mengamanatkan setiap warga negara berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
37. Bahwa **kemudian berkaitan dengan PKWT pernah ditegaskan oleh Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman dalam *Dissenting Opinion* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020** yang kami kutip sebagai pendapat ahli menyatakan berpotensi mengubah karakter pekerjaan dalam pkwt atau pekerjaan yang bersifat sementara menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pkwtt) atau pekerjaan yang sifatnya tetap dan tidak didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan. Hal ini tentunya bertentangan dengan 28D ayat

- (2) UUD 1945 yang mengamanatkan jaminan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
38. **Bahwa dengan demikian jelas Pasal 81 angka 12, 13, 14, 15, dan 16 UU *a quo* bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “*hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan “*hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*”, dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “*hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”;**
39. **Bahwa bentuk pelanggaran konstitusional ketentuan PKWT dalam UU *a quo* semakin terkonfirmasi dengan melihat Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35 tahun 2021) yang lahir sebelumnya sebagai aturan pelaksanaan UU Cipta Kerja yang secara gamblang mengkonsepkan PKWT dengan jangka waktu dapat dilakukan sampai selama 10 tahun atau dengan konsep tanpa jangka waktu minimal melainkan cukup ditafsirkan mengenai jangka waktu selesainya pekerjaan tersebut;**
40. **Bahwa bisa jadi suatu perusahaan membuat hubungan kerja yang permanen tetapi dengan konstruksi perjanjian kerja waktu tertentu sampai dengan 10 tahun bahkan lebih, sehingga hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum yang merugikan pekerja. Oleh karena itu, limitasi waktu bagi PKWT mutlak diperlukan. Suatu pekerjaan yang termasuk dalam kategori PKWT ditentukan jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan. Jangka waktu pekerjaan yang bersifat sementara yang dibuat melalui PKWT tidak boleh terlalu lama. Sebab, hal ini berpotensi mereduksi hak konstitusional pekerja yang membutuhkan kepastian akan jaminan keberlangsungan memperoleh pekerjaan. Hal tersebut dijelaskan oleh**

Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman dalam *Dissenting Opinion* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020;

41. Bahwa berdasarkan uraian di atas maka sangat jelas frasa "**layak dalam hubungan kerja**" yang tertuang dalam UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) yaitu "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan **layak dalam hubungan kerja**" telah dilanggar dan tidak ditaati dari keberlakuan UU No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
42. Bahwa selain melanggar Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 juga melanggar ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang sangat jelas bahwa "**Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan**" menjadi tidak pasti dan tidak layak sebab tidak ada jaminan untuk tetap mendapatkan hak untuk bekerja jika usia mendekati batas dari usia produktif karena rentan terbuang tanpa hak untuk mendapatkan pesangon dan hak untuk mendapatkan kerja kembali, durasi kontrak Panjang dan dapat diputus dengan alasan pekerjaan selesai maupun pengaturan yang tidak jelas dalam Undang-undang bagaimana ketika diputus pada saat usia 30 atau 35 tahun?. Sudah merupakan hal yang bersifat umum sehingga tidak perlu dibuktikan lagi (*notoir feiten*) bahwa pekerja yang berumur 35 tahun ke atas manakala di putus hubungan kerja dengan alasan habis masa kontrak, maka akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan baru dikarenakan usia
43. Bahwa dengan demikian sangat terang bahwa ketentuan pasal 81 angka 12, 13, 14, 15 dan 16 Undang-undang *a quo* **bertentangan** dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

B. ALIH DAYA

B.1 Ketentuan Alih Daya Tanpa Pembatasan Pekerjaan Pokok (*core business*) dan Pekerjaan Penunjang (*non core business*) bertentangan Pasal 27 ayat (2), 28D ayat (1), dan 28D ayat (2) UUD 1945

44. Bahwa ketentuan mengenai Alih Daya diatur di dalam Pasal 81 angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, dan angka 20 Pasal 66 undang-undang *a quo* yang menyatakan:

Pasal 64

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 65 dihapus

Pasal 66

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.
- (3) Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/ Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak lagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

45. Bahwa Pasal 81 angka 20 Pasal 66 undang-undang *a quo* secara jelas memberikan kebebasan kepada pengusaha menggunakan pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Hal ini berarti pengusaha dapat melakukan alih daya pekerja (*outsourcing*) terhadap jenis pekerjaan pokok atau inti (*core business*) kepada perusahaan *outsourcing*. Padahal sebelumnya negara telah cukup memberikan perlindungan dengan pengaturan dalam UU sebelumnya yang telah membatasi secara tegas *outsourcing* hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan *non core business* atau penunjang, seperti pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di bidang pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyedia jasa angkutan pekerja;

46. Bahwa Konstitusionalitas Pasal 64 - 66 UUK yang dirubah dalam Pasal 81 angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, dan angka 20 Pasal 66 undang-undang *a quo* telah diberikan panduannya dalam Putusan MK register perkara 012/PUU-I/2003, halaman 110 :

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka dalam hal buruh dimaksud ternyata dipekerjakan untuk melaksanakan kegiatan pokok, tidak ada hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan jika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bukan merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh **beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan**. Oleh karena

itu, dengan memperhatikan keseimbangan yang perlu dalam perlindungan terhadap pengusaha, buruh/pekerja dan masyarakat secara selaras, dalil para Pemohon tidak cukup beralasan. Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 - 66 undang-undang *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia, maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem *outsourcing* merupakan modern slavery dalam proses produksi;

47. Bahwa untuk menghindari perbudakan modern (*Modern Slavery*) sebagaimana pertimbangan putusan MK tersebut, tanggung jawab perusahaan pemberi pekerjaan menjadi salah satu faktor dominan dalam pengaturan konsep alih daya sehingga tidak ada pertentangan konstitusional didalamnya;
48. Bahwa perlindungan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dalam hubungan kerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 juga telah diberikan panduan konstitusionalnya oleh Mahkamah Konstitusi dalam berbagai pertimbangan putusannya;
49. Bahwa hal ini dapat dilihat dalam putusan Mahkamah Konstitusi nomor 7/PUU-XII/2014 dan nomor 27/PUU-IX/2011 dengan pertimbangan sebagai berikut:

Pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014

“Menurut Mahkamah, untuk menegakkan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan serta memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh, pengusaha, dan pemberi pekerjaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, pekerja/buruh dapat

meminta pelaksanaan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan dimaksud kepada Pengadilan Negeri setempat.”

Pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

“Menimbang bahwa menurut Mahkamah, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Penyerahan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang demikian harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 65 dan Pasal 66 UU 13/2003. Namun demikian, Mahkamah perlu meneliti aspek konstiusionalitas hak-hak pekerja yang dilindungi oleh konstitusi dalam hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh. Memperhatikan syarat-syarat dan prinsip *outsourcing* baik melalui perjanjian pemborongan pekerjaan maupun melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dapat berakibat hilangnya jaminan kepastian hukum yang adil bagi pekerja dan hilangnya hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal itu terjadi, karena dengan berakhirnya pekerjaan pemborongan atau berakhirnya masa kontrak penyediaan pekerja/buruh maka dapat berakhir pula hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh kehilangan pekerjaan serta hak-hak lainnya yang seharusnya diperoleh. Menurut Mahkamah, pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Untuk itu, Mahkamah harus memastikan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* dilaksanakan dengan tetap menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh, dan penggunaan model *outsourcing* tidak disalahgunakan oleh perusahaan hanya untuk kepentingan dan keuntungan perusahaan tanpa memperhatikan, bahkan mengorbankan, hak-hak pekerja/buruh. Jaminan dan perlindungan demikian tidak dapat dilaksanakan dengan baik hanya melalui perjanjian kerja yang mengikat antara perusahaan dengan pekerja/buruh berdasarkan PKWT, karena

posisi pekerja/buruh berada dalam posisi tawar yang lemah, akibat banyaknya pencari kerja atau *oversupply* tenaga kerja”

50. Bahwa dengan tidak adanya tanggung jawab konstitusional perusahaan pemberi pekerjaan dalam Pasal 81 angka 18 dan 20 Undang-Undang *a quo* mengkonfirmasi bahwa terdapat pertentangan konstitusional didalamnya karena hak pekerjaan dalam hubungan kerja tidak selaras dengan perwujudan kesejahteraan dan penghidupan layak bagi pekerja di perusahaan alih daya;
51. Bahwa mengenai pertentangan konstitusionalitas pengaturan konsep pekerja dalam perusahaan alih daya terkonfirmasi juga dalam peraturan pelaksanaan Undang-Undang *aquo* yakni dalam PP No 35 tahun 2021 khususnya mengenai hilangnya tanggungjawab perusahaan Pengguna (Pemberi Kerja) manakala terjadi pelanggaran syarat kerja;
52. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut, cukup alasan kiranya Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menyatakan Pasal 81 angka 18, dan 20 UU *a quo* bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945;
53. Bahwa oleh karena pasal 81 angka 18 Pasal 64 dan Pasal 81 Angka 20 Pasal 66 Undang-Undang *a quo* nyata-nyata meniadakan batasan secara tegas alih daya hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan *Non Core Business* atau penunjang yang dapat dipekerjakan di perusahaan yang memiliki bisnis inti berbeda, seperti Pelayanan Kebersihan (*Cleaning Service*), Usaha Tenaga Pengaman (*Security*), Usaha Jasa Penunjang di Bidang Pertambangan Dan Perminyakan, serta Usaha Penyedia Jasa Angkutan Pekerja, serta **meniadakan ketentuan peralihan demi hukum** hubungan kerja Pekerja Alih Daya yang ternyata mengerjakan pekerjaan yang bersifat pokok **yang terkait dengan *core business* perusahaan pemberi kerja**, maka secara otomatis beralih menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja **bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945** yang menyatakan, “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak

bagi kemanusiaan.”, Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, **dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.**”, **Pasal 28D ayat (2)** yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja";

54. Bahwa akibat dihilangkannya batasan pekerjaan yang dapat diserahkan/dialihkan kepada perusahaan lain maka seluruh jenis pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan lain, hal ini berpotensi merugikan Para Pemohon perseorangan, karena pekerjaan yang saat ini dikerjakan oleh Para Pemohon setiap saat dapat diserahkan kepada perusahaan lain, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan Para Pemohon Perseorangan kehilangan pekerjaan, terlebih lagi dalam UU a quo memberikan kemudahan bagi pengusaha untuk Mem-PHK pekerja, dengan demikian, Pasal 81 angka 19 UU a quo yang menghapus Pasal 65 UUK 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”, Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”, Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja";

55. Bahwa oleh karenanya ketentuan **pasal 81 angka 18 Pasal 64 dan Pasal 81 Angka 20 Pasal 66 Undang-Undang a quo nyata bertentangan dengan Undang-undang Dasar 1945;**

56. Bahwa selain itu Pasal 66 undang-undang *a quo* telah meniadakan ketentuan peralihan demi hukum hubungan kerja pekerja alih daya yang ternyata mengerjakan pekerjaan yang bersifat pokok yang terkait dengan *core business* perusahaan pemberi kerja, maka secara otomatis hubungan kerja pekerja dengan perusahaan alih daya beralih menjadi hubungan kerja antara

pekerja dan perusahaan pemberi kerja. Ketentuan ini merupakan bentuk perlindungan dan penghargaan yang lebih kepada pekerja yang berhasil meningkatkan skill dan keahliannya sehingga dipandang mampu mengerjakan pekerjaan yang bersifat pokok;

57. Bahwa oleh karena pasal 81 angka 18 Pasal 64 Dan Pasal 81 Angka Pasal 66 Undang-Undang *a quo* Nyata-Nyata Meniadakan Batasan Secara Tegas *Outsourcing* Hanya Dapat Dilakukan Terhadap Pekerjaan *Non Core Business* Atau Penunjang, Seperti Pelayanan Kebersihan (*Cleaning Service*), Usaha Tenaga Pengaman (*Security*), Usaha Jasa Penunjang Di Bidang Pertambangan Dan Perminyakan, Serta Usaha Penyedia Jasa Angkutan Pekerja, Serta Meniadakan Ketentuan Peralihan Demi Hukum Hubungan Kerja Pekerja Alih Daya Yang Ternyata Mengerjakan Pekerjaan Yang Bersifat Pokok Yang Terkait Dengan *Core Business* Perusahaan Pemberi Kerja, Maka Secara Otomatis Beralih Menjadi Hubungan Kerja Dengan Perusahaan Pemberi Kerja, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.", Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum", Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

B.2 Dihapusnya ketentuan yang membatasi penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat mengakibatkan mudahnya para Pemohon kehilangan pekerjaan sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), 28D ayat (1), dan 28D ayat (2) UUD 1945

58. Bahwa Pasal 81 angka 19 Undang-Undang *a quo* menghapus ketentuan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) yang mengatur mengenai batasan pekerjaan yang dapat dialihkan/diserahkan

kepada perusahaan lain yaitu pekerjaan dilakukan secara terpisah, merupakan pekerjaan penunjang dan tidak mengganggu proses produksi;

Pasal 65 UUK yang dihapus dengan Pasal 81 angka 19 UU *a quo* berbunyi:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (6) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (7) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (8) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja

pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

59. Bahwa akibat dihilangkannya batasan pekerjaan yang dapat diserahkan/dialihkan kepada perusahaan lain maka seluruh jenis pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan lain, hal ini berpotensi merugikan para Pemohon perseorangan, karena pekerjaan yang saat ini dikerjakan oleh para Pemohon setiap saat dapat diserahkan kepada perusahaan lain, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan Para Pemohon Perseorangan kehilangan pekerjaan, terlebih lagi dalam UU *a quo* memberikan kemudahan bagi pengusaha untuk Mem-PHK pekerja, dengan demikian, Pasal 81 angka 19 UU *a quo* yang menghapus Pasal 65 UUK 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.", Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.", Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

C. PENGUPAHAN

C.1 Pelanggaran upah dengan memaksakan waktu kerja yang eksploitatif dengan menghilangkan hak atas istirahat mingguan, cuti panjang dan hak upah selama menjalankan waktu istirahat

60. Bahwa Negara berkewajiban memperhatikan kesehatan dan keselamatan pekerja dengan mempertimbangkan waktu kerja, waktu kerja lembur dan waktu istirahat dan itu merupakan wujud pengakuan atas hak pekerja secara manusia yang harus diperlakukan secara manusia sebagaimana yang telah diamanatkan oleh UUD 1945 Pasal 28D ayat (1), dan juga memperhatikan prinsip-prinsip kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat melakukan

proses produksi dan produktivitas kerja serta bisa memperoleh penghidupan layak sebagaimana manusia.

61. Bahwa ketentuan mengenai waktu kerja yang eksploitatif dan menghilangkan kepastian hak atas istirahat dan hak atas upah selama menjalankan istirahat diatur pada angka 24 Pasal 78 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) dan angka 25 Pasal 79 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) dan angka 26 Pasal 84 undang-undang *a quo*;

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat;
 - a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; atau
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan Upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 79

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti
- (2) waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan

- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 84

Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, ayat (3), ayat (5), Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat Upah penuh

- 62. Bahwa keberlakuan Pasal 81 angka 24 Pasal 78 undang-undang *a quo* berdampak pada kesehatan dan keselamatan pekerja, apabila pekerja terlalu lama bekerja maka menimbulkan kelelahan yang bisa menurunkan produktivitas pekerja sehingga dapat menyebabkan terjadinya Kecelakaan Kerja
- 63. Bahwa keberlakuan Pasal 81 angka 24 dan angka 25 undang-undang *a quo* juga mengakibatkan kerugian/potensi kerugian konstitusional Para Pemohon karena menyebabkan waktu kerja yang bersifat eksploitatif bagi pekerja dalam bentuk:
 - a. Bertambahnya batas waktu kerja lembur menjadi paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu, dari yang sebelumnya diatur dalam huruf b ayat (1) Pasal 78 yang membatasi batas waktu kerja lembur dari paling banyak 3 (tiga) jam dalam

- 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu sebagaimana yang dapat dilihat dalam Pasal 81 angka 24 undang-undang *a quo* yang mengubah Pasal 78 UUK. Perlu dipahami bahwa sebagaimana Penjelasan ayat (1) Pasal 78 UUK sesungguhnya mempekerjakan pekerja lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindari. Dengan bertambahnya batas waktu kerja lembur ini maka pekerja tidak akan mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya dan berdampak pekerja mengalami Kecelakaan Kerja.
- b. Bahwa dengan demikian bertambahnya waktu lembur, dasar pemikiran diadakannya waktu lembur yang seharusnya hanya dilakukan hanya dalam kondisi tertentu dan sebisa mungkin dihindari, menjadi tidak terpenuhi. Bahwa Pasal 81 angka 24, merubah kerja lembur menjadi suatu pembenaran akan eksploitasi terhadap Para Pemohon sehingga para Pemohon berpotensi kehilangan hak konstitusinya yaitu perlindungan hukum, perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
 - c. Bahwa walaupun kerja lembur secara yuridis adalah pilihan bagi pekerja untuk mengambilnya, namun secara faktual manakala ruang lembur diberikan guna pemenuhan kebutuhan hidupnya pekerja acap kali mengambil hak kerja lembur tersebut walaupun harus lebih mengeksploitasi energi yang dimilikinya;
64. Bahwa Pasal 81 angka 25 undang-undang *a quo* menghapus hak istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu sebagaimana yang sebelumnya telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b UUK dan menghilangkan kepastian hukum pekerja untuk mendapatkan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-

menerus pada perusahaan yang sama sebagaimana yang sebelumnya telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d UUK 13/2003. Bahwa Pasal 81 angka 25 Undang-undang *a quo* sangat terkait dengan Pasal 81 angka 26 Undang-Undang *a quo* yang menghilangkan frasa “Pasal 79 ayat (2) huruf (b)” dan frasa “Pasal ayat (2) huruf (d)” yang dihapus dalam Pasal 81 angka 25 Undang-undang *a quo*. dengan demikian menyebabkan semakin lemahnya jaminan perlindungan hukum terhadap hak pekerja untuk mendapatkan hak istirahat mingguan system kerja 5 hari kerja seminggu dan hak istirahat panjang serta menghilangkan hak atas upah selama menjalankan istirahat mingguan system kerja 5 hari kerja seminggu dan istirahat panjang;

65. Bahwa berdasarkan hal tersebut, cukup alasan kiranya bagi Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk menyatakan Pasal 81 angka 24, 25 dan 26 undang-undang *a quo* bertentangan dengan 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

C.2 Mengenai Ketidakpastian Kebijakan Pengupahan & Upah Minimum

66. Bahwa Pasal 81 angka 27 sampai dengan angka 39 Undang-Undang *a quo* merupakan Pasal yang mengatur tentang pengupahan yang sebelumnya diatur dalam UUK dan para pemohon nilai bertentangan dengan konstitusi;
67. Bahwa Pasal 81 angka 27 Pasal 88 UU *a quo* para Pemohon nilai bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28C ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengamanatkan bahwa hak untuk hidup layak dan sejahtera merupakan satu paket yang tidak terpisahkan manakala pekerja bekerja dengan mendapatkan upah dan tunjangan atau penghasilan lainnya;
68. Bahwa Pasal 81 pada angka 27 Pasal 88 UU *a quo* mengubah Pasal 88 UUK sehingga pada ayat (2) berbunyi : “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

69. Bahwa penambahan frasa “**sebagai salah satu upaya**” dan penghapusan frasa “**yang melindungi pekerja**” mengubah Pasal 88 UUK yang bunyi lengkapnya “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”, menunjukkan hilangnya perlindungan negara kepada pekerja/buruh sekaligus ketidakpastian hukum atas kebijakan pengupahan yang bertujuan agar terpenuhinya hak penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
70. Bahwa penggunaan frasa “**sebagai salah satu upaya**” menunjukkan upah yang ditentukan oleh pemerintah “hanya salah satu cara” agar pekerja/buruh terpenuhi upah layak bagi kemanusiaan sehingga boleh jadi agar terpenuhinya hak penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pekerja/buruh harus mencari cara dan upaya lain sementara sebagian waktu produktif pekerja/buruh habis di tempat kerja, halmana sangat bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945;
71. Bahwa demikian juga penghapusan frasa “**yang melindungi pekerja**” sama maknanya melepaskan kewajiban negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta tidak adanya kepastian hukum atas terpenuhinya hak penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk pekerja/buruh;
72. Bahwa Pasal 81 pada angka 27 UU *a quo* dalam Pasal 88 ayat (2) bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dikembalikan pada kalimat sebelumnya “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”:

73. Bahwa kebijakan pengupahan yang bertujuan untuk menjamin terlaksananya Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 sudah seharusnya diatur di dalam UU *a quo* agar tidak ada tafsir yang luas dan keluar dari tujuan UUD 1945;
74. Bahwa Pasal 81 angka 27 UU *a quo* dalam Pasal 88 ayat (4) “Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah” telah melimpahkan pengaturan kebijakan pengupahan dalam Peraturan Pemerintah menyebabkan adanya tafsir konstitusi yang berbeda dengan tujuan pengaturan pasal pengupahan dalam UU;
75. Bahwa Pasal 81 UU *a quo* mengatur lebih lanjut upah minimum pada angka 28 dalam Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E dan Pasal 88F;
76. Bahwa Pasal 81 UU *a quo* dalam Pasal 88C ayat (7) dan Pasal 88D ayat (3) kembali menggantungkan pengaturan lebih lanjut upah minimum dalam Peraturan Pemerintah sehingga konstitusionalitas peraturan pelaksana dari UU *a quo* haruslah ikut diuji;
77. Bahwa negara berkewajiban mengatur, menjamin, dan memastikan standar kehidupan yang layak harus dipenuhi sebagaimana perintah UUD 1945 dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat upah umum, biaya hidup, kontribusi dan manfaat jaminan sosial, standar kehidupan relatif, serta biaya hidup dan kondisi ekonomi dan sosial;
78. Bahwa penetapan upah minimum seharusnya ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup yang layak di masing-masing wilayah kabupaten/kota dengan kata lain penetapan upah minimum berbasis kabupaten/kota, dan dengan memperhatikan kondisi perekonomian (pertumbuhan ekonomi), produktivitas. Hal ini selaras dengan standar pengaturan upah minimum yang adil (*equal remuneration for work of equal value*) dan bukan atas dasar keadaan tertentu yang tidak terdefiniskan secara jelas;
79. Bahwa Pasal 81 angka 28 UU *a quo* dalam Pasal 88C ayat (4) yang mengatur “Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2)

ditetapkan berdasarkan **kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan**” telah bertentangan dengan tujuan ditetapkannya kebijakan pengupahan yaitu pencapaian hak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Seharusnya upah minimum ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak berbasis pada daerah masing-masing;

80. Bahwa apalagi kemudian munculnya **formula** penetapan upah minimum dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksana yang masih dinyatakan tetap berlaku menyebabkan hilangnya hak terpenuhinya penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang tidak jelas bagi pekerja/buruh;
81. **Bahwa jelas Pasal 81 UU a quo pada angka 28 dalam Pasal 88C ayat (4) bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan pertumbuhan ekonomi dan produktifitas”**
82. Bahwa demikian juga dalam penetapan upah minimum yang diatur Pasal 81 UU a quo pada angka 28 dalam Pasal 88F terdapat inkonsistensi dengan rangkaian Pasal-pasal sebelumnya sehingga menyebabkan tidak ada kepastian hukum dalam penetapan upah minimum;
83. Bahwa Pasal 81 UU a quo pada angka 28 dalam Pasal 88F menyatakan “Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2)”. Ketentuan ini ditafsirkan memberikan kewenangan secara subjektif kepada Pemerintah untuk mengecualikan keberlakuan rumusan mengenai upah minimum dengan alasan keadaan tertentu.;

84. Bahwa ketentuan ini nyata-nyata mengakibatkan ketidakpastian hukum upah minimum kabupaten/kota, karena Pemerintah memiliki kewenangan secara subjektif mengecualikan keberlakuan rumusan mengenai upah minimum dengan alasan keadaan tertentu di suatu daerah kabupaten/kota tertentu;
85. Bahwa ketentuan Pasal 81 UU *a quo* pada angka 28 dalam PASAL 88F mengakibatkan ketidakpastian hukum Upah Minimum Kabupaten/Kota, oleh karenanya nyata-nyata bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum", Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja";

C.3 Ditiadakannya Upah Minimum Sektoral (UMS) menghambat perwujudan kesejahteraan pekerja

86. Bahwa Pasal 81 UU *a quo* pada angka 29 menghapus ketentuan Pasal 89 UUK yang mengatur mengenai upah minimum sektoral sebagai bagian dari bentuk upah minimum. Dihapusnya ketentuan mengenai upah minimum sektoral selaras dengan surat Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 4/1176/HI.01.00/XI/2020, Hal: Tanggapan atas Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota di Jawa Barat, tertanggal 26 November 2020, yang pada pokoknya dapat dilihat pada angka 2 yang menyatakan "Pasal 81 telah menghapus ketentuan Upah Minimum Sektoral pada Pasal 89 UUK. Berdasarkan hal tersebut maka Gubernur saat ini dilarang lagi menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota";
87. Bahwa filosofi penetapan Upah Minimum Sektoral (propinsi/kabupaten/kota) secara historis dimulai dari adanya krisis ekonomi tahun 1997 – 1998, dimana

pada kondisi krisis ekonomi tersebut, sebagian besar perusahaan terdampak krisis ekonomi sehingga perusahaan mengalami kesulitan keuangan/rendahnya kemampuan perusahaan, sedangkan sebagian perusahaan khususnya perusahaan sektor perkebunan dan perusahaan yang berorientasi ekspor TIDAK TERDAMPAK KRISIS EKONOMI BAHKAN MENDAPATKAN KEUNTUNGAN YANG BESAR salah satunya dari keuntungan akibat kurs mata uang, sehingga sangat wajar upah minimum yang berlaku di perusahaan yang berorientasi ekspor lebih tinggi dibandingkan dengan upah minimum di sektor yang terdampak krisis ekonomi. Selain itu, penetapan upah minimum sektoral mempertimbangkan:

- a. **Tingkat resiko pekerjaan**, semakin tinggi resiko pekerjaan maka sudah selayaknya mendapatkan upah yang lebih tinggi, hal ini tercermin juga dalam Jaminan Kecelakaan Kerja dimana semakin tinggi tingkat resiko kecelakaan kerja maka semakin tinggi iuran jaminan kecelakaan kerja yang wajib dibayar oleh perusahaan.
- b. **Teknologi dan kemampuan perusahaan**. Semakin tinggi teknologi yang diterapkan di perusahaan maka semakin tinggi pula skill/keterampilan yang harus dimiliki pekerja dan akan mengakibatkan semakin tinggi bobot pekerjaan dan juga kemampuan perusahaan untuk membayar upah, sehingga sangat wajar upah minimum yang berlaku di perusahaan dengan teknologi tinggi dan kemampuan perusahaannya tinggi akan lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang menggunakan teknologi rendah dan kemampuan perusahaannya rendah.
- c. **Unit labor cost**, penetapan upah minimum juga dipengaruhi oleh tinggi rendahnya unit *labor cost*, dimana semakin tinggi unit *labor cost* maka semakin rendah kemampuan perusahaan membayar upah, pada sisi yang lain, semakin rendah unit *labor cost* maka semakin tinggi kemampuan perusahaan untuk membayar upah. Sebagai contoh, Unit *labor cost* di perusahaan sektor otomotif lebih rendah dari unit *labor cost*

di perusahaan garmen, Dengan demikian, sangat wajar upah minimum di perusahaan yang tingkat unit *labor cost* rendah (perusahaan di sektor otomotif) akan lebih tinggi dari upah minimum di perusahaan yang tingkat unit *labor cost* nya tinggi (perusahaan di sektor garmen).

88. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai upah minimum sektoral (UMS) berpotensi menyebabkan ketidakadilan, hal ini diakibatkan setiap industri memiliki karakter dan sifat yang berbeda dengan industri lainnya, dan sudah barang tentu tidak dapat dipersamakan. Oleh karenanya dengan **menyamakan penetapan upah minimum di sektor dengan upah minimum secara umum dari suatu provinsi atau kabupaten/kota memiliki makna yang sama dengan memperlakukan sesuatu secara sama pada dua hal yang bersifat berbeda, dan hal tersebut merupakan sebuah ketidakadilan** dan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum", Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

C.4 Ketiadaan Pengaturan Tentang Penangguhan Upah Minimum menghilangkan perlindungan pekerja dalam memperoleh upah

89. Bahwa Pasal 81 UU *a quo* pada angka 30 menghapus ketentuan tentang penangguhan upah minimum yang sebelumnya diatur dalam Pasal 90 UUK;

90. Bahwa upah minimum yang ditetapkan setiap tahunnya oleh pemerintah merupakan jaring pengaman (*safety net*) upah bagi pekerja/buruh. Pengaturan ketentuan penangguhan upah minimum memberikan 2 (dua) dampak positif:

- a. memberikan kesempatan bagi pengusaha yang sedang dalam kondisi tidak baik terhindar dari ketentuan pidana Pasal 81 UU *a quo* pada angka

29 dalam Pasal 88E ayat (2) jo. angka 66 dalam Pasal 185 ayat (1) dan ayat (2);

- b. memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh bahwa upah minimum sebagai jaring pengaman (*safety net*) dapat tetap diterima sebagai pemenuhan hak penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

91. Bahwa dihapusnya ketentuan mengenai penangguhan upah minimum menyebabkan besarnya potensi ancaman PHK bagi pekerja/buruh karena bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum tidak ada jalan lagi untuk menghindarkan dari ketentuan pemidanaan tidak dibayarnya upah minimum di tahun berjalan, padahal bisa jadi kondisi pasang surut usaha selalu terjadi setiap tahunnya;

92. Bahwa selain daripada itu dengan dihapusnya Pasal 90 UUK maka otomatis menghilangkan perlindungan hukum atas kepastian upah bagi pekerja upahnya sedang ditangguhkan sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2016 yang dalam pertimbangannya secara jelas menyatakan “Oleh karenanya penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dimungkinkan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan baik kepada pengusaha maupun kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Dari sudut pandang pengusaha, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu. Adapun dari sudut pandang pekerja/buruh, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut sekaligus memberikan kepastian hukum mengenai keberlangsungan hubungan kerja.”;

93. Bahwa jelas dihapuskannya ketentuan penangguhan upah minimum dengan dihapuskan dalam Pasal 81 UU *a quo* pada angka 30 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;

C.5 Ketiadaan Keterlibatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Penentuan Besaran Upah di Atas Upah Minimum melanggar kebebasan berserikat sebagai cara perwujudan kesejahteraan pekerja

94. Bahwa ketentuan Pasal 81 UU *a quo* pada angka 31 dalam Pasal 90 A adalah merupakan aturan baru yang menggantikan ketentuan Pasal 91 ayat (1) UUK. Secara lengkap Pasal 90 A menyatakan “*Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan*”. Ketentuan ini telah meniadakan peran serikat pekerja dalam menentukan upah di atas upah minimum sebagaimana yang sebelumnya diatur di dalam Pasal 91 ayat (1) UUK;
95. Bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya;
96. Bahwa ketentuan Pasal 81 UU *a quo* pada angka 31 dalam **Pasal 90A ditafsirkan manakala di dalam sebuah perusahaan terdapat serikat pekerja/serikat buruh, dan perusahaan secara finansial mampu untuk memberikan upah di atas upah minimum kepada pekerjanya, maka penetapan upah di atas upah minimum hanya bisa dilakukan dengan cara merundingkan dengan pekerja langsung, dan meniadakan keberadaan serikat pekerja;**
97. Bahwa keberadaan fungsi serikat pekerja/serikat buruh dalam menetapkan upah di atas upah minimum bertujuan agar buruh mendapat upah yang layak dan pengusaha pun dapat memberikan pengupahan dengan sistem proporsional dan tepat serta tidak boleh memberikan upah lebih rendah dari

ketentuan pengupahan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan;

98. Bahwa Pasal 25 ayat (1) UU 21/2000 mengatur:

“Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

- a. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- c. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
- d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan
- e. dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- f. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

99. Bahwa peniadaan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam menentukan upah di atas upah minimum **sama halnya secara sistemik melakukan pemberangusan serikat pekerja/serikat buruh** karena dalam jangka panjang dianggap sudah tidak relevan lagi melakukan fungsi dan tugasnya memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dan secara tidak langsung bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 yang menjamin kemerdekaan setiap warganegara untuk berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya;

100. Bahwa terlebih telah menjadi suatu hal yang bersifat *notoir feiten* bahwa posisi pekerja/buruh selalu berada sub-ordinat di hadapan pengusaha dan oleh karenanya dapat dipastikan manakala hanya pekerja/buruh yang dapat merundingkan upah di atas upah minimum dengan pengusaha maka tidak akan pernah terjadi kesepakatan upah di atas upah minimum bagi pekerja/buruh di Indonesia yang berkeadilan dan memberikan manfaat untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya;

101. **Bahwa oleh karenanya Pasal 81 UU a quo pada angka 31 dalam Pasal 90A nyata-nyata bertentangan dengan Pasal 28 dan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “Setiap orang berhak untuk memajukan**

dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya”;

C.6 Struktur dan Skala Upah Yang Diskriminasi, Tidak Berkeadilan dengan tidak adanya faktor individu pekerja yang menjadi pertimbangan

102. Bahwa Pasal 81 angka 33 pasal 92 UU *a quo* **menghilangkan** parameter dalam menentukan struktur skala upah yang mempertimbangkan **golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi** yang diatur didalam pasal 92 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

103. Bahwa Pasal 81 angka 33 UU *a quo* menyebabkan:

- a. Mendegradasi perlindungan pengupahan khususnya melahirkan aturan struktur dan skala upah yang tidak berkeadilan dengan dihapusnya “golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi sebagai hal yang perlu diperhatikan”. Hal ini jelas menyebabkan aturan mengenai struktur dan skala upah yang tidak berkeadilan khususnya dengan meniadakan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi sebagai hal yang perlu diperhatikan;
- b. Seharusnya penetapan struktur dan skala upah dalam sebuah perusahaan/badan usaha tidak serta merta ditentukan besarnya sepihak oleh pengusaha, selayaknya penetapan struktur skala upah harus melibatkan pekerja/buruh dan atau perwakilan pekerja/buruh dalam wadah serikat pekerja/serikat buruh untuk menentukan hal tersebut, sebab nilai besaran yang didapatkan oleh pekerja/buruh berdampak secara langsung atas kesejahterannya yang mempengaruhi pada kinerja dan produktivitas yang akan dihasilkan oleh pekerja/buruh tersebut;
- c. Para Pemohon merujuk pada pendapat Muhammad Aditya Warman MBA, dalam Buku “*The Design of National wages system sebuah Analisa dan kajian strategis atas system pengupahan nasional yang berdaya saing dan berdaya beli*” PT. Pusat Studi Apindo, edisi Pertama, Cetakan kesatu

November 2015, halaman 43, pada pokoknya menyatakan: penetapan besaran upah dalam struktur dan skala upah haruslah mempertimbangkan 2 (dua) variable yaitu pertama variable yang berasal dari pekerja (bersifat internal) yang oleh perusahaan ditetapkan sama (konstan) untuk tiap-tiap pekerja yang memenuhi syarat/termasuk dalam kategori tersebut yaitu golongan, jabatan (bobot dan nilai jabatan) masa kerja, Pendidikan, serta kompetensi kerja. dan kedua variable yang berasal dari luar pribadi pekerja (bersifat eksternal) dan dapat berubah sewaktu-waktu (fluktuatif) karena menyesuaikan dengan kondisi perusahaan/bisnis yang ada yaitu profit, produktifitas, dan kondisi perusahaan (meliputi iklim kerja dan struktur organisasi perusahaan);

Variable Internal & Konstan	Variable Eksternal & Fluktuatif
1. Golongan	1. Profit
2. Jabatan (bobot jabatan)	2. Produktivitas
3. Masa kerja	3. Skala bisnis perusahaan
4. Pendidikan	4. Kondisi perusahaan
5. Kompetensi kerja	

- d. Selanjutnya menurut DR. Achmad S. Ruky dalam buku “*Strategi, Kebijakan dan cara Penataan Upah, gaji dan Renumerasi*”, Inti Pesan Publishing, edisi pertama: agustus 2016, halaman 11 s/d 12, menyatakan: Beberapa cara menetapkan upah/gaji dan renumerasi pegawai/karyawan:
- *Piece rate*, Padanan istilah ini dalam Bahasa Indonesia adalah upah Borongan, walaupun tidak terlalu tepat. dalam cara ini, orang yang menjual tenaga (dengan melakukan atau membuat sesuatu) dibayar atas dasar kuantitas barang yang dia selesaikan dan diserahkan kepada pemberi kerja. Pemberi kerja dan pekerja sejak awal telah menyepakati berapa rupiah dia akan dibayar untuk tiap potongan atau tiap kilo gram (dll) barang yang dihasilkan.

- *Person based*. Dalam “*system*” ini, besarnya renumerasi yang dibayarkan tergantung pada orang yang jadi penjual tenaga. Cara ini dipergunakan oleh pemerintah yang menetapkan Renumerasi pegawai negeri atas dasar “golongan gaji” dan “Pangkat” sedangkan “golongan gaji” dan “pangkat” mereka didasarkan pada ijazah yang mereka miliki.
- *Market Based*, dalam “*system*” ini, pemberi kerja cukup mengecek berapa besar upah atau gaji untuk pekerjaan tertentu di suatu daerah tertentu dan menggunakan “harga pasaran” tersebut sebagai patokan. Contoh yang paling mudah adalah upah untuk pembantu rumah tangga dan pekerjaan-pekerjaan sejenis.
- *Job Based*, untuk organisasi besar, khususnya perusahaan, yang struktur organisasinya besardengan puluhan bahkan ratusan jabatan dan mempekerjakan ratusan bahkan ribuan orang, cara menetapkan renumerasi umumnya didasarkan pada “pekerjaan yang dilaksanakan” oleh seorang pekerja, bukan kualifikasi pekerja tersebut. Cara ini adalah cara yang disebut *Job Based* atau *Job Value Based*, yaitu berbasis “nilai” (bobot) jabatan.

104. Bahwa Pengaturan norma Pasal 81 angka 33 pasal 92 UU *a quo* hanya mempertimbangkan variable diluar pribadi pekerja (bersifat eksternal) yakni kemampuan perusahaan produktivitas semata tanpa mempertimbangkan variable yang berasal dari pekerja (bersifat internal) yaitu golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Terlebih norma ini bersifat diskriminasi dengan penetapan upah bagi pegawai negeri sipil dimana penetapan upah bagi pegawai negeri sipil didasarkan kepada Ijazah (pendidikan) dan sistem renumerasi berbasis nilai jabatan. Oleh karena itu jelas adanya perbedaan perlakuan atau nuansa DISKRIMINASI dalam penetapan upah bagi pekerja/buruh dengan penetapan upah bagi pegawai negeri sipil, dimana penetapan upah bagi pegawai negeri sipil didasarkan

kepada Ijazah (pendidikan) dan sistem remunerasi berbasis nilai jabatan, sedangkan penetapan upah bagi pekerja/buruh HANYA memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas (bersifat eksternal) dan TIDAK mempertimbangkan variabel yang berasal dari pekerja/buruh (bersifat internal) yaitu golongan, jabatan (bobot dan nilai jabatan) masa kerja, Pendidikan, serta kompetensi kerja;

105. Bahwa Ketentuan struktur dan skala upah yang ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha dan tidak ada pelibatan serikat pekerja hal ini berakibat hilangnya hak berunding bagi serikat pekerja dan hilangnya dialog sosial maupun demokratisasi di tempat kerja yang dijamin oleh UUD 1945. Seharusnya penetapan struktur dan skala upah dalam sebuah perusahaan/badan usaha tidak serta merta ditentukan secara sepihak oleh pengusaha, selayaknya penetapan struktur skala upah harus melibatkan pekerja/buruh dan atau perwakilan pekerja/buruh dalam wadah serikat pekerja/serikat buruh untuk menentukan hal tersebut, sebab nilai besaran yang didapatkan oleh pekerja/buruh berdampak secara langsung atas kesejahterannya yang mempengaruhi pada kinerja dan produktivitas yang akan dihasilkan oleh pekerja/buruh tersebut;
106. Bahwa dengan demikian jelas Pasal 81 angka 33 pasal 92 UU *a quo* bertentangan dengan Pasal 28C ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan “hak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.” dan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “hak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya” dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;

C.7 Menghilangkan Peran Dan Fungsi Dewan Pengupahan Kabupaten Kota Yang Merupakan Pengejawantahan Dari Fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sehingga Bertentangan Dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945

107. Bahwa Pasal 81 angka 39 Pasal 98 UU *a quo* mengatur mengenai Dewan Pengupahan yang merupakan lembaga tripartit yang bersifat non struktural yang fungsi untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah (Pusat atau Daerah) dalam perumusan dan penetapan upah minimum yang merupakan perwujudan dari keterlibatan pemangku kepentingan (*stake holder*) di bidang ketenagakerjaan dalam perumusan kebijakan pengupahan/penetapan upah minimum, dewan pengupahan juga sebagai sarana bagi serikat pekerja/serikat buruh dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya dan para pekerja/buruh, hal ini selaras dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 sebagai lembaga tripartit yang berwenang memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan kepada pemerintah;
108. Bahwa keberadaan dewan pengupahan kabupaten/kota dimana Para Pemohon sebagai sekumpulan orang/serikat pekerja yang menempatkan wakilnya di Dewan Pengupahan (Nasional, Provinsi Kabupaten/Kota) untuk memperjuangkan peningkatan upah dalam rangka mewujudkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana amanat pasal 27 ayat (2) UUD 1945;
109. Bahwa Pasal 81 angka 39 Pasal 98 UU Cipta Kerja menghilangkan frasa “dewan pengupahan nasional, provinsi dan kabupaten/kota”. Hal ini mengakibatkan potensi hilangnya lembaga Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang berfungsi memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam merekomendasikan upah minimum kabupaten/kota. Potensi hilangnya dewan pengupahan kabupaten/kota tercermin dalam Peraturan Pelaksanaan yaitu, PP 36 tahun 2021 tentang Pengupahan yang berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 39 Pasal 98 UU *a*

quo yaitu pada Pasal 69 ayat (2) yang berbunyi “*dalam hal diperlukan dapat dibentuk dewan pengupahan kabupaten/kota*”. Dengan hilangnya Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota maka menghilangkan peran serikat pekerja dalam penetapan upah minimum sebagai sarana dan dalam rangka mewujudkan hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana amanat pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan juga bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945.

110. **Bahwa dengan demikian jelas Pasal 81 angka 39 Pasal 98 Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945.**

D. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

111. Bahwa ketentuan mengenai Isu Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU *a quo* yang pemohon uji yakni Pasal 81 angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka 42 Pasal 152, angka 43 Pasal 153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A, angka 46 Pasal 155, angka 47 Pasal 156, angka 48 Pasal 157, angka 49 Pasal 157A, angka 50 Pasal 158, angka 51 Pasal 159, angka 52 Pasal 160, angka 53 Pasal 161, angka 54 Pasal 162, angka 55 Pasal 163, angka 56 Pasal 164, angka 57 Pasal 165, angka 58 Pasal 166, angka 59 Pasal 167, angka 60 Pasal 168, angka 61 Pasal 169, angka 62 Pasal 170, angka 63 Pasal 171, angka 64 Pasal 172, dan angka 65 Pasal 184.
112. Bahwa mohon dapat dipertimbangkan konstitusionalitas materi muatan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang *a quo* khususnya terhadap alasan PHK beserta kompensasinya secara umum menjadi dapat digantungkan pada keberlakuan aturan pelaksanaannya yakni PP 35/21 yang mengatur materi muatan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang *a quo*;

D.1 Mengenai Dipermudahnya Pemutusan Hubungan Kerja

113. Bahwa mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam ketentuan Pasal 81 angka 40 Pasal 151 undang-undang *a quo* yang menyatakan:
- (1) “Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
 - (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh
 - (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
 - (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.”
114. Bahwa berdasarkan ketentuan ayat (1) dan (2) pasal tersebut di atas, setidaknya terdapat 2 (dua) hal permasalahan konstitusional yang para pemohon yakni, pertama hilangnya kehendak negara untuk melakukan pencegahan PHK secara sungguh-sungguh dan kemudahan PHK dengan cukup diberitahukan alasan PHK kepada pekerja/buruh yang bersangkutan tanpa didahului dengan syarat penetapan PHK ataupun perundingan mengenai maksud kehendak PHK dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada;
115. Bahwa tanpa bermaksud membandingkan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan sebelumnya, negara secara ketat memberikan pengaturan mengenai PHK untuk tidak mudahnya dilakukan PHK dengan adanya frasa “dengan segala upaya harus mengupayakan agar jangan terjadi PHK” dan penetapan PHK terlebih dahulu, serta peran Serikat pekerja diberikan dalam pencegahan PHK.

Pasal 151 UU Ketenagakerjaan sebelum diubah oleh UU *a quo*

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

116. Bahwa semakin dimudahkannya PHK dalam UU *a quo* terjadi dengan hilangnya frasa “dengan segala upaya” yang sebelumnya telah diatur dalam ayat (1) Pasal 151 UUK beserta Penjelasannya yang menyatakan, “Yang dimaksud dengan segala upaya dalam ayat ini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh”;
117. Bahwa perlu dipahami bahwa ayat (1) Pasal 151 UUK beserta Penjelasannya merupakan ruh dari aturan PHK dimana bagi pekerja putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup kaum buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja;
118. Bahwa semakin dimudahkannya terjadi PHK sehingga hilangnya jaminan kepastian bekerja dalam hubungan kerja juga terjadi dalam UU *a quo* dengan tidak ditemukannya frasa “penetapan” yang sebelumnya terdapat dalam Pasal 154 UU Ketenagakerjaan dan menggantinya dengan frasa “pemberitahuan” dalam Pasal 81 angka 41 Pasal 151A huruf a, b,c,d, Pasal

81 angka 41 Pasal 151A. Selain itu dengan tidak diaturnya lagi PHK karena mengundurkan diri dengan ketentuan diantaranya adanya frasa “tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha” pada Pasal 81 angka 44 semakin menegaskan ketentuan *a quo* menyebabkan semakin mudahnya PHK;

119. Bahwa ketentuan *a quo* menyatakan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja cukup dengan pemberitahuan, dan manakala terhadap pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tersebut pekerja melakukan penolakan, baru dilakukan runding bipartite. **Ketentuan ini jelas MEMPERMUDAH BAGI PEKERJA UNTUK DAPAT DI PUTUS HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN, oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".**
120. Bahwa ketentuan ini telah mendegradasi kualitas perlindungan pekerja sebagai amanat konstitusi yang selama ini telah cukup terlindungi dengan adanya ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang mengamanatkan bahwa kehendak pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan terlebih dahulu kepada pekerja atau serikat pekerja, dan manakala tidak tercapai kesepakatan kehendak pemutusan hubungan kerja tersebut akan dirundingkan dalam perundingan bipartite. Dalam ketentuan ini, kehendak pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan terlebih dahulu, tidak langsung diputus hubungannya melalui pemberitahuan sebagaimana ketentuan Pasal 151 undang-undang *a quo*;
121. Bahwa selanjutnya dalam ayat (4) pasal tersebut di atas mengatur bahwa manakala perundingan bipartite gagal atau tidak tercapai kesepakatan, maka Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai

dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan ini akan menyebabkan pekerja dapat diputus hubungan kerjanya sebelum adanya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Terlebih mengenai muatan substansi yang sama sebenarnya telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 6 September 2011, yang pada pokok pertimbangan hukumnya menyatakan:

“Berdasarkan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 tersebut, menurut Mahkamah, perlu ada penafsiran yang pasti terkait frasa **“belum ditetapkan”** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003, agar terdapat kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan dari frasa **“belum ditetapkan” a quo**, sehingga para pihak dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial. Menurut Mahkamah, frasa **“belum ditetapkan”** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap”

122. **Bahwa terlebih dalam aturan pelaksanaan UU a quo bagi pekerja yang diputus hubungan kerja dengan alasan Pelanggaran Bersifat Mendesak TIDAK MEMERLUKAN PEMBERITAHUAN DARI PENGUSAHA**, sebagaimana ketentuan Pasal 52 ayat (3) PP 35/21 yang secara lengkap berbunyi:

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), **tanpa pemberitahuan** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2)”.

123. **Bahwa dengan demikian sangat terang bahwa ketentuan Pasal 81 angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka 42 Pasal 152, angka 43 Pasal**

153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A UU *a quo* bertentangan dengan UUD 1945;

D.2 Mengenai Inkonstitusionalitas Alasan PHK

124. Bahwa substansi mengenai alasan PHK dalam UU *a quo* sesungguhnya hampir sama dengan ketentuan regulasi sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan namun yang membedakan hanya peletakan pasal yang melalui UU *a quo* alasan PHK dikumpulkan menjadi satu pasal;
125. Bahwa konstusionlitas alasan PHK yang secara norma serupa maka patut kiranya masih dapat menyandarkan dalam berbagai amar putusan Mahkamah Konstitusi maupun dalam *ratio decidentinya* yang pernah beberapa kali menguji secara materiil UU Ketenagakerjaan;
126. Bahwa pada faktanya alasan PHK kemudian diatur lebih lanjut dengan norma yang lebih banyak pada peraturan pelaksana uu *a quo*, sehingga untuk melihat konstitusionalitas pasal *a quo* patut kiranya tidak hanya berhenti melalui UU *a quo* melainkan juga aturan pelaksanaannya yakni Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan PHK;
127. Bahwa Pasal 81 angka 45 Pasal 154 ayat (2) *jo.* **PP 35/21 telah MEMBERLAKUKAN KEMBALI ALASAN PHK YANG TELAH DINYATAKAN INKONSTITUSIONAL OLEH MAHKAMAH KONSTITUSI MELALUI PUTUSAN NOMOR 012/PUU-I/2003 PERIHAL PENGUJIAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP UNDANG-UNDANG DASAR TAHUN 1945.** Hal ini dapat dilihat dari pelanggaran bersifat mendesak sebagai alasan pemutusan hubungan kerja dalam ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP 35/21 yang memiliki redaksional yang sama dengan dengan pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat dalam Pasal 158 ayat (1) UU 13/03. Uraian mengenai penjabaran lebih lanjut bentuk pelanggaran

bersifat mendesak dapat ditemukan pada bagian Penjelasan dan tidak pada bagian batang tubuh. Kesamaan substansi pada kedua alasan pemutusan hubungan kerja tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Pasal 52 ayat (2) PP 35/21	Pasal 158 ayat (1) UU 13/03
<p>Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama</p> <p>Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP 35/21</p> <p>Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal:</p>	<p>Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:</p>
<p>a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;</p>	<p>a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;</p>
<p>b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;</p>	<p>b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;</p>
<p>c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;</p>	<p>c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;</p>
<p>d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;</p>	<p>d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;</p>

Pasal 52 ayat (2) PP 35/21	Pasal 158 ayat (1) UU 13/03
e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;	e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;
f. Membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;	f. Membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;	g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;
h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;	h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
i. Membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau	i. Membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.	j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

128. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi 012/PUU-I/2003 yang dalam salah satu amar putusannya menyatakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat dalam ketentuan Pasal 158 UU 13/03 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Pada pertimbangannya, Mahkamah Konstitusi menyatakan:

“Menimbang bahwa Mahkamah dapat menyetujui dalil para Pemohon bahwa **Pasal 158 undang-undang a quo bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum**

dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparsiial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Di lain pihak, Pasal 160 menentukan secara berbeda bahwa buruh/pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh, dan apabila pengadilan menyatakan buruh/pekerja yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh/pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;"

129. Bahwa dengan merujuk pada pertimbangan hukum putusan tersebut di atas, ditemukan kembali terhadap pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak seorang pekerja dapat diputus hubungan kerja tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparsiial, dimana masih berlakunya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materil UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD Tahun 1945 (SE Menaker 13/05) yang pada pokoknya menyatakan Pengusaha yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1) UU 13/03), maka pemutusan hubungan kerja baru dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Bila pengadilan yang memeriksa dugaan tindak pidana yang diduga dilakukan oleh pekerja tersebut telah mendapatkan kekuatan hukum

mengikat, maka pekerja yang bersangkutan baru dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan didasarkan pada ketentuan ex Pasal 158 UU 13/03; Dengan demikian ketentuan Pasal 81 angka 45 Pasal 154A bertentangan dengan UUD 1945.

130. Bahwa Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat 1 huruf (e) *jo* **PP 35/21 JUGA MENGATUR ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BARU, YANG SEHARUSNYA MATERI MUATAN ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA HARUSLAH DIATUR DI DALAM SEBUAH UNDANG-UNDANG. Alasan pemutusan hubungan kerja baru yang diatur di PP 35/21 yaitu pemutusan hubungan kerja bagi pekerja dengan alasan perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang (Pasal 36 huruf e *jo* Pasal 46). Hal ini tentunya bertentangan dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik karena tidak sepatutnya materi muatan undang-undang diatur di dalam PP;**

Manakala PKPU dijadikan alasan PHK maka menambah alasan PHK. Bahwa aturan terkait PHK akibat PKPU ini dibuat tanpa melihat ruh dari apa itu PKPU. PKPU adalah proses dimana perusahaan/debitur merekturisasi semua utang-utangnya dan adanya kepastian untuk membayar semua utang-utangnya, jika tidak ada pekerja untuk mengerjakan proses produksi dikarenakan pekerja di PHK semua, maka kepastian terbayarnya hutang-hutang perusahaan sebagai debitur menjadi terkendala karena tidak ada *output* yang dijadikan dasar untuk dapat membayar para krediturnya. Alasan kedua jika dalam keadaan PKPU maka sebenarnya perusahaan dalam kondisi keuangan yang mengkhawatirkan dimana mempunyai utang pada banyak kreditur yang nantinya jika adanya PHK maka harus membayar hak pekerja. Selanjutnya alasan PHK karena PKPU ini tidak dijabarkan kondisi perusahaan dalam Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Sementara (PKPUS) atau dalam kondisi Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Tetap. Manakala Perusahaan dalam kondisi PKPU maka kewenangan

perusahaan dalam hal ini tidak murni dikendalikan oleh perusahaan/debitur tetapi ada pengurus yang ditunjuk oleh pengadilan dan dibawah pengawasan hakim pengawas yang mempunyai tugas salah satunya adalah menyampaikan jadwal penagihan utang, membuat pengumuman dimedia masa, mengadakan rapat-rapat kreditur. Oleh karena itu saat terjadi PKPU posisi karyawan yang ter-PHK apakah mempunyai hak tagih juga? dan bilamana ter-PHK setelah batas waktu pengajuan tagihan maka tagihan tersebut tidak dapat diakui, melainkan hanya tercatat dan hal tersebut berdampak pada pemungutan suara untuk menentukan nasibnya terkait pembayaran hak-haknya.

Jika pekerja ter-PHK setelah adanya pengajuan proposal perdamaian maka hak-hak tersebut tidak akan disampaikan dalam proposal perdamaian yang mengakibatkan tidak adanya kepastian hukum, sebab proposal tersebut mengikat pihak yang ada didalam proposal maupun tidak masuk dalam proposal, karenanya walaupun nantinya ada putusan berkekuatan hukum tetap oleh pengadilan tidak akan bisa dieksekusi selama batas waktu penetapan homologasi belum berakhir. Karena tidak akan bisa melaksanakan semua tindakan hukum yang mengakibatkan ditariknya aset debitur/pengusaha yang telah ditetapkan homologasi kecuali dengan cara pembatalan perdamaian akibat debitur/pengusaha gagal bayar terhadap kreditur yang masuk dalam perdamaian. Manakala PKPU dijadikan alasan PHK maka harus ada kepastian pembayaran kepada pekerja dan atau setidaknya wajib masuk dalam proposal perdamaian yang ditawarkan oleh pihak debitur/perusahaan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;

131. Bahwa dengan demikian sangat terang bahwa ketentuan Pasal 81 angka 45 Pasal 154 UU *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;

132. Bahwa Pasal 81 angka 46 UU *a quo* menghapus ketentuan pasal 155 UU 13/2003 dan memindahkan sebagian isinya ke Pasal 81 angka 49 UU *a quo* yang menghilangkan akibat hukum (batal demi hukum) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa penetapan, merupakan bentuk tiket gratis yang diberikan UU kepada pemberi kerja untuk melakukan kesewenang-wenangan PHK;
133. Bahwa Mudahnya PHK dilakukan karena tanpa memerlukan Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan hilangnya ayat (1) Pasal 155 UUK yang menyatakan “Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum” menghilangkan perlindungan atas kepastian kerja kembali manakala PHK dilakukan tanpa didasarkan pada putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;
134. Bahwa mudahnya PHK dengan tidak adanya konsekwensi batal demi hukum apabila tidak dilakukan dengan penetapan maka bisa dibayangkan akan berapa banyak pekerja/buruh tetap yang di PHK tanpa kepastian hukum dengan hanya diberikan surat pemberitahuan sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 40 UU *a quo* yang kami mohonkan untuk dibatalkan juga dalam permohonan ini;
135. Dengan dimudahkannya PHK dapat dilakukan oleh pengusaha sebagaimana poin-poin tersebut di atas jelas sangat merugikan Para Pemohon sebagai pekerja. Dengan dipermudahnya PHK dapat dilakukan sepihak oleh pengusaha menyebabkan salah satu Hak Asasi Manusia untuk hidup dengan mencari nafkah tercabut dari akarnya. Menurut Andari Yurikosari dalam Buku “Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia”, Pusat Studi Hukum dan Ekonomi FHUI, 2012. pada dasarnya tidak ada keuntungan bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha, selain timbulnya penderitaan dan ketidakpastian dalam mencari nafkah penghidupan. Bagi pekerja yang taraf penghidupannya di bawah garis kemiskinan, kehilangan pekerjaan berarti

kehilangan hak dan kesempatan untuk melanjutkan penghidupannya dan kehilangan kesempatan untuk meningkatkan harkat dan martabat hidup;

136. Bahwa dengan demikian menghilangkan akibat hukum (batal demi hukum) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa penetapan dengan diaturnya dalam pasal 81 angka 49 Pasal 157A UU *a quo*, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) “Tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 28D ayat (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, dan Pasal 28D ayat (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” UUD 1945.

D.3 Mengenai inkonstitusional kompensasi PHK

137. Bahwa materi muatan mengenai kompensasi atas pemutusan hubungan kerja dari yang sebelumnya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU 13/03), namun sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang dilanjutkan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja sampai dengan undang-undang *a quo* **telah memindahkan materi muatan pesangon ke dalam PP 35/21 sebagaimana yang dapat dilihat dari ketentuan Pasal 81 angka 47 Pasal 156 ayat (5) yang menyatakan “ ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam peraturan pemerintah”;**
138. Bahwa terlebih, secara muatan **materi kompensasi pemutusan hubungan kerja yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang lebih rendah** dari yang sebelumnya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hal ini tentunya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Secara lengkap pemindahan muatan materi pesangon yang lebih rendah dapat dilihat pada table di bawah ini:

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja	Pesangon Dalam UU 13/03	Pesangon Dalam PP 35/21
<p>Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya</p>	<p>Pasal 163 ayat (1)</p> <p>Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 2 (DUA) KALI KETENTUAN Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</p>	<p>Pasal 41</p> <p>Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 1 (SATU) KALI KETENTUAN Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).</p>
<p>Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian</p>	<p>Pasal 164 ayat (3)</p> <p>Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 2 (DUA) KALI KETENTUAN Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</p>	<p>Pasal 43 ayat (1)</p> <p>Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 0,5 (NOL KOMA LIMA) KALI KETENTUAN Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).</p>
<p>Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan</p>	<p>Pasal 164 ayat (1)</p> <p>Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 1 (SATU) KALI</p>	<p>Pasal 44 ayat (1)</p> <p>Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 0,5 (NOL KOMA</p>

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja	Pesangon Dalam UU 13/03	Pesangon Dalam PP 35/21
Perusahaan tutup yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun	KETENTUAN Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).	LIMA) KALI KETENTUAN Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).
Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (<i>force majeure</i>)	Pasal 164 ayat (1) Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 1 (SATU) KALI KETENTUAN Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).	Pasal 45 ayat (1) Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 0,5 (NOL KOMA LIMA) KALI KETENTUAN Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).
Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan pailit	Pasal 165 Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 1 (SATU) KALI KETENTUAN Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).	Pasal 47 Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 0,5 (NOL KOMA LIMA) KALI KETENTUAN Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).
Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh	Pasal 169 ayat (2) Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 2 (DUA) KALI KETENTUAN Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali	Pasal 48 Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 1 (SATU) KALI KETENTUAN Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja	Pesangon Dalam UU 13/03	Pesangon Dalam PP 35/21
<p>Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :</p> <p>c. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;</p> <p>d. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;</p> <p>e. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;</p> <p>f. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;</p> <p>g. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau</p> <p>h. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.</p>	<p>ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</p>	<p>dalam Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).</p>

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja	Pesangon Dalam UU 13/03	Pesangon Dalam PP 35/21
<p>Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut</p>	<p>Pasal 161 ayat (3)</p> <p>Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 1 (SATU) KALI KETENTUAN Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</p>	<p>Pasal 52 ayat (1)</p> <p>Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 0,5 (NOL KOMA LIMA) KALI KETENTUAN Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).</p>
<p>Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pension</p>	<p>Pasal 167 ayat (2)</p> <p>Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 2 (DUA) KALI KETENTUAN Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</p>	<p>Pasal 56 ayat (1)</p> <p>Pekerja/buruh berhak atas UANG PESANGON SEBESAR 1,75 (SATU KOMA TUJUH PULUH LIMA) KALI KETENTUAN Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4).</p>

139. Dengan demikian ketentuan pasal **Pasal 81 angka 47 Pasal 156 bertentangan dengan pasal 27 dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;**

140. Bahwa Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) huruf b undang-undang *a quo* meniadakan frasa “komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak berupa tunjangan harga pembelian dari barang/catu yang

diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma” yang sudah ditentukan banyaknya dan menjadi hak pekerja;

141. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) undang-undang *a quo* telah mendegradasi kualitas perlindungan pekerja sebagai amanat konstitusi yang selama ini telah cukup terlindungi dengan adanya ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang mengamanatkan bahwa selain upah pokok dan tunjangan tetap pekerja dan keluarganya, pekerja berhak mendapatkan tunjangan tetap lainnya berupa barang/catu yang diberikan secara cuma;
142. Bahwa Pasal 81 angka 49 UU *a quo* pasal 157A merupakan sisipan pasal baru yang erat kaitannya dengan Pasal 46 UU *a quo* dihapusnya pasal 155 UU 13/2003 menjadi 81 angka 49 UU *a quo* pasal 157A dengan menghilangkan redaksional dalam ayat (1) yang semula “Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum” merupakan bentuk kesewenang-wenangan karena PHK dapat dilakukan hanya dengan melakukan pemberitahuan saja tanpa adanya penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
143. Bahwa pemaknaan konstiusionalitas mengenai upaya PHK, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia telah memberikan panduan melalui Putusan No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 6 September 2011.

“Berdasarkan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 tersebut, menurut mahkamah, perlu ada penafsiran yang pasti terkait frasa “**belum ditetapkan**” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003, agar terdapat kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan dari frasa “**belum ditetapkan**” *a quo*, sehingga para pihak dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial. Menurut Mahkamah, frasa “**belum ditetapkan**” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan

antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap.”

144. Bahwa bagi pekerja, PHK berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian ketentraman hidup kaum pekerja, seharusnya tidak ada PHK. Lebih lanjut, dengan dipermudahnya PHK dapat dilakukan sepihak oleh Pengusaha, sangat terkait erat dengan kewenangan dan fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam memperjuangkan hak-hak dan memberikan perlindungan dan pembelaan kepada anggota beserta keluarganya;
145. Bahwa dengan demikian menghilangkan akibat hukum (batal demi hukum) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa penetapan yang berhubungan erat dengan Pasal 46 UU *a quo* dihapusnya pasal 155 UU 13/2003, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) “Tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 28D ayat (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, dan Pasal 28D ayat (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” UUD 1945;
146. Bahwa Pasal 81 angka 52, angka 53, angka, angka 55, angka 56, angka 57, angka 58, angka 59, angka 60, angka, angka 62, angka 63, angka 64 menghapus tentang pengaturan nilai pesangon terhadap pekerja/buruh yang di PHK dengan mengaturnya ke dalam PP 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menurut pemohon sangatlah menjadi tanda tanya besar maksud dan tujuan pembuat UU *a quo* mengingat telah jelas dan terang bahwa idi dari Peraturan Pemerintah tersebut sangat merugikan hak pekerja/buruh tak terkecuali para Pemohon;

147. Bahwa kecuali Pasal 81 angka 52 UU *a quo* mengatur tentang perubahan Pasal 160 UU 13/2003 menghilangkan frasa "bukan atas pengaduan pengusaha" dalam hal melakukan tindak pidana. Hilangnya frasa "bukan atas pengaduan pengusaha" jelas membahayakan serta mengancam keberadaan pekerja/buruh dapat dengan mudah dilaporkan oleh pengusaha sehingga dapat menghilangkan kewajiban membayar upah dengan menggantinya dengan bantuan upah sesuai dengan persentase yang disebutkan dalam pasal *a quo*" hal ini membuat kerugian konstitusional dengan tidak adanya kepastian hukum sebagaimana Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;
148. Bahwa para Pemohon serta pekerja/buruh Indonesia dirampas haknya yang sudah muncul didalam undang-undang ketenagakerjaan dengan diturunkan nilainya oleh Peraturan Pelaksana UU Cipta Kerja, hal ini tentu tidak sejalan atau bertentangan dengan konsep hak mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945;
149. Bahwa negara harusnya menjamin untuk peningkatan hidup yang layak bagi tiap-tiap warganya bukan menurunkan apa yang telah menjadi haknya yang diatur didalam UU sebelumnya, jika praktik ini dibiarkan maka akan berapa banyak UU lain yang mengatur perlindungan maupun kesejahteraan rakyat diturunkan dengan berbagai kepentingan didalamnya hal ini tentu bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (4) UUD 1945 karena jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil terhadap hak konstitusional buruh untuk mendapat imbalan yang layak dalam hubungan kerja tidak terpenuhi;
150. Bahwa pengaturan kompensasi atas PHK terlihat lebih jelas dalam pengaturan UU Cipta Kerja yang diatur dalam PP 35 Tahun 2021 yang semakin menegaskan pertentangan konstitusionalitasnya;

151. Bahwa bentuk pertentangan konstitusionalitasnya berupa hilangnya hak yang lahir atas berakhirnya hubungan kerja serta menghilangkan kepastian hukum bagi pekerja yang telah bekerja sebelum diberlakukannya UU Cipta Kerja dengan mendapatkan pengurangan kompensasi atas PHK sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja yang tergambar dalam contoh berikut;

- Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) **(selanjutnya disebut dengan Pesangon 1 kali ketentuan)** bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 163 ayat (1) UUK;
- Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) **(selanjutnya disebut dengan Pesangon 2 kali ketentuan)** bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 163 ayat (2) UUK;
- Uang pesangon 2 kali ketentuan bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan karena perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 164 ayat (3) UUK;
- Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama bagi pekerja

yang mengalami PHK dengan alasan mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 168 ayat (3) UUK. Terlebih telah menghapus Penjelasan ayat (1) Pasal 164 UUK yang menyatakan “Yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh. Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja”;

152. Bahwa digantungkannya beberapa pengaturan tentang ketenagakerjaan didalam Peraturan Pemerintah bukan berarti permohonan *a quo* merupakan pengujian Peraturan pemerintah melainkan Peraturan Pemerintah tersebut menjadi salah satu bukti niat tidak terpuji pembuat UU serta Inkonstitusionalnya UU *a quo* karena menurunkan serta merampas hak individu pekerja yang telah diatur dalam UU sebelumnya, hal ini yang nyata-nyata pasal 81 UU *a quo* hampir seluruhnya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945;
153. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, mohon kiranya Mahkamah Konstitusi berkenan menyatakan Pasal 81 angka 52, angka 53, angka, angka 55, angka 56, angka 57, angka 58, angka 59, angka 60, angka, angka 62, angka 63, angka 64 UU Nomor 6 Tahun 2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945.
154. Bahwa pada angka 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, dan 65 undang-undang *a quo* telah menghapus ketentuan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pada faktanya alasan PHK kemudian diatur lebih lanjut dengan norma yang lebih banyak pada peraturan pelaksana UU *a quo*, sehingga untuk melihat konstitusionalitas pasal *a quo* patut kiranya tidak hanya berhenti melalui UU *a quo* melainkan juga aturan

pelaksanaanya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan PHK;

155. Bahwa aturan pelaksana undang-undang *a quo* tersebut telah mendegradasi kualitas perlindungan pekerja tentang pengkalian kompensasi besaran pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang sebelumnya lebih baik dan telah cukup terlindungi dengan adanya ketentuan dalam UU 13 Tahun 2003;
156. Bahwa Pasal 81 angka 65 UU *a quo* telah menghapus Pasal 184 UUK 13/2003, bahwa ketentuan Pasal 184 UUK 13/2003 berbunyi:

Pasal 184

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp100.000.000.00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000.00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.
157. Bahwa kerugian konstitusional atau sekurang kurangnya berpotensi merugikan bagi para Pemohon dengan dihapusnya ketentuan Pasal 184 UUK 13/2003, yaitu ketidakpastian hukum sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha dalam hal tidak memberikan hak pesangon kepada pekerja yang PHK dengan alasan pensiun dimana pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun. Pasal 167 ayat (5) UUK 13/2003 “Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang

penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”

158. Bahwa Pasal 81 angka 65 UU *a quo* telah Menghilangkan dan Mendegradasi Sanksi Pidana menjadi sanksi Administratif merupakan bentuk nyata pelanggaran terhadap hak konstitusi para Pemohon sebagai warga Negara sebagaimana diatur Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;

V. PETITUM

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, para Pemohon memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk memutuskan sebagai berikut:

DALAM FORMIL

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pembentukan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

DALAM MATERIIL

1. Menerima dan mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 81 angka 12 Pasal 56, angka 13 Pasal 57, angka 14 Pasal 58, angka 15 Pasal 59, angka 16 Pasal 61, angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, angka 20 Pasal 66, angka 24 Pasal 78, angka 25 Pasal 79, angka 26 Pasal 84, angka 27 Pasal 88, angka 28 Pasal 88B, 88C, 88D, 88E, 88F, angka 29 Pasal 89; angka 30 Pasal 90, angka 31 Pasal 90 A, 90 B, angka 33 Pasal 92, angka 36 Pasal 95, angka 37 Pasal 96, angka 38 Pasal 97, angka 39 Pasal 98, angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka

42 Pasal 152, angka 43 Pasal 153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A, angka 46 Pasal 155, angka 47 Pasal 156, angka 48 Pasal 157, angka 49 Pasal 157A, angka 50 Pasal 158, angka 51 Pasal 159, angka 52 Pasal 160, angka 53 Pasal 161, angka 54 Pasal 162, angka 55 Pasal 163, angka 56 Pasal 164, angka 57 Pasal 165, angka 58 Pasal 166, angka 59 Pasal 167, angka 60 Pasal 168, angka 61 Pasal 169, angka 62 Pasal 170, angka 63 Pasal 171, angka 64 Pasal 172, dan angka 65 Pasal 184 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau apabila Majelis Mahkamah Konstitusi berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalilnya, para Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-155, sebagai berikut:

1. Bukti P-1.1 : Fotokopi KTP atas nama R. Abdullah;
2. Bukti P-1.2 : Fotokopi KTP atas nama Afif Johan, S.T., S.H.;
3. Bukti P-1.3 : Fotokopi Surat Keputusan Nomor Kep.15/MUNAS VIII/SP KEP SPSI/VI/2022 Tentang Komposisi Personalia Pengurus Pimpinan Pusat FSP KEP SPSI Masa Bhakti 2022 – 2027;

4. Bukti P-1.4 : Fotokopi Surat Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Pusat tanggal 31 Januari 2018 dengan Nomor 10/FSP/JP/I/2018 *jo* tanda bukti pencatatan Departemen Tenaga Kerja Kantor Kotamadya Jakarta Selatan, Nomor Bukti Pencatatan: 113/V/N/VIII/2001 tanggal 1 Agustus 2001;
5. Bukti P-1.5 : Fotokopi AD-ART FSP KEP SPSI;
6. Bukti P-2.1 : Fotokopi KTP atas nama Dwi Hantoro Sutomo Putra;
7. Bukti P-2.2 : Fotokopi KTP atas nama Andy Wijaya;
8. Bukti P-2.3 : Fotokopi Surat Keputusan Pengurus Persatuan Pegawai PT Indonesia Power Tingkat Pusat Nomor 032/KEP/PP-IP/PST/XII/2020 Tentang Pengangkatan Dalam Kepengurusan (Kolektif) Persatuan Pegawai Indonesia Power Periode 2020-2023;
9. Bukti P-2.4 : Fotokopi Surat Keputusan Kongres Kedelapan Persatuan Pegawai PT Indonesia Power Nomor 06/KONGRES-VIII/PP-PT IP/2020 Tentang Pengesahan Dan Pelantikan Ketua Terpilih Persatuan Pegawai PT Indonesia Power;
10. Bukti P-2.5 : Fotokopi Surat Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan Nomor: 165/V/P/X/2001 tertanggal 9 Oktober 2001;
11. Bukti P-2.6 : Fotokopi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Persatuan Pegawai PT Indonesia Power;
12. Bukti P-3.1 : Fotokopi KTP atas nama Indra Munaswar;
13. Bukti P-3.2 : Fotokopi Surat Kepengurusan DPN FSPI Periode 2022-2026;
14. Bukti P-3.3 : Fotokopi Surat Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan No: 3265/1835.3, tanggal 20 Juni 2019 *jo*

- Nomor Bukti Pencatatan: 146/V/N/IX/2001 tanggal 4 September 2001;
15. Bukti P-3.4 : Fotokopi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga FSPI;
 16. Bukti P-4.1 : Fotokopi KTP atas nama Abdul Hakim;
 17. Bukti P-4.2 : Fotokopi Surat Keputusan Nomor 0012/SK/PP-PPMI'98-JKT/IV/2021 Tentang Pengesahan Susunan Pengurus Pimpinan Pusat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia '98;
 18. Bukti P-4.3 : Fotokopi Surat Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan Nomor 473/V/N/VIII/2006 tanggal 29 Agustus 2006;
 19. Bukti P-4.4 : Fotokopi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga PPMI '98;
 20. Bukti P-4.5 : Fotokopi Surat Mandat PPMI '98 Nomor 012/PP-PPMI98/IV/23, tanggal 1 April 2023 kepada Abdul Hakim (Ketua Umum PPMI 98) Mandat yang diberikan: Melakukan pengujian formil ataupun materiil di Mahkamah konstitusi bagian ketenagakerjaan maupun ketenagalistrikan UU atas pengesahan perppu cipta kerja oleh DPR melalui wadah GEKANAS;
 21. Bukti P-5.1 : Fotokopi KTP atas nama Muhammad Abrar Ali, S.H.;
 22. Bukti P-5.2 : Fotokopi Keputusan Musyawarah Nasional SP PLN No: 13/SK/MUNAS/SP PLN/2023 tentang Penetapan Ketua Umum Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Periode 2023-2027, Memutuskan Mengesahkan Saudara M Abrar Ali Sebagai Ketua Umum Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Periode 2023-2027 Secara aklamasi;

23. Bukti P-5.3 : Fotokopi Surat Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jakarta Selatan Nomor: 22/V/N/IV/2001 tanggal 6 April 2001;
24. Bukti P-5.4 : Fotokopi Anggaran Dasar Serikat Pekerja PT PLN (Persero);
25. Bukti P-6.1 : Fotokopi KTP atas nama Sunandar;
26. Bukti P-6.2 : Fotokopi Surat Keputusan Nomor SK.01/DPP/FSP-KEP/XI/2021 Tentang Susunan Pengurus DPP FSP KEP periode Masa Bakti 2021-2026;
27. Bukti P-6.3 : Fotokopi Surat Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor 2235/-1.835.2, tanggal 17 Oktober 2012. Hal: Pencatatan dan Pemberian Nomor Bukti Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Atas Nama DPP FSP KEP;
28. Bukti P-6.4 : Fotokopi Anggaran Dasar Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak, dan Gas Bumi dan Umum dan Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan Minyak, dan Gas Bumi dan Umum;
29. Bukti P-6.5 : Fotokopi Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak, dan Gas Bumi dan Umum dan Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan Minyak, dan Gas Bumi dan Umum;
30. Bukti P-6.6 : Fotokopi Peraturan Organisasi FSP KEP Nomor Kep.10/DPP/FSP-KEP/III/2022 Tentang Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab Pengurus Dewan Pimpinan Pusat Masa Bakti 2021-2026. Pasal 4, Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab Ketua Umum, 1. Bertindak untuk dan nama organisasi dalam rangka tugas internal maupun

- eksternal organisasi dengan tetap berpedoman pada AD dan RT SP KEP dan FSP KEP;
31. Bukti P-6.7 : Fotokopi Surat Mandat Nomor 036/DPP/FSP-KEP/IV/2023, tanggal 3 April 2023. DPP FSP KEP memberikan mandat kepada perwakilan organisasi DPP FSP KEP kepada: Sunandar (Ketua Umum DPP FSP KEP);
 32. Bukti P-7.1 : Fotokopi KTP atas nama Agus Wibawa;
 33. Bukti P-7.2 : Fotokopi KTP atas nama Ide Bagus Hapsara;
 34. Bukti P-7.3 : Fotokopi Keputusan Dewan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Pembangkitan Jawa Bali Nomor 002.K/SP-DPP/2022 Tentang Pengangkatan Dewan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Pembangkitan Jawa Bali Masa Bakti 2022 – 2025;
 35. Bukti P-7.4 : Fotokopi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tanggal SP PJB;
 36. Bukti P-7.5 : Fotokopi Surat Pemerintah Kota Surabaya Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Tanda Bukti Pentatan Serikat Pekerja Pembangkitan Jawa Bali (SP PJB) Nomor Bukti Pencatatan: No.02/SP/DPP-INDP/IV/09/2002, tanggal 25 September 2002;
 37. Bukti P-8.1 : Fotokopi KTP atas nama Sofyan Bin Abd. Latief;
 38. Bukti P-8.2 : Fotokopi Surat Keputusan Musyawarah Nasional Ke V Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi Nomor 09/MUNAS VI/FSP PAR REF/X/2015 tentang Penetapan Dan Pengesahan Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi, Periode 2015-2020;
 39. Bukti P-8.3 : Fotokopi Surat Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan Nomor 126/V/N/2001 tanggal 9 Agustus 2001;

40. Bukti P-8.4 : Fotokopi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi;
41. Bukti P-9.1 : Fotokopi KTP atas nama Roy Jinto Ferianto;
42. Bukti P-9.2 : Fotokopi KTP atas nama Moch. Popon, S.H;
43. Bukti P-9.3 : Fotokopi Keputusan Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI Tahun 2019 Nomor: Kep. 13/MUNAS VIII FSP TSK-SPSI/XI/2019 tentang Pengesahan Dewan Penasehat, Dewan Pakar, Komposisi dan Personalia Pengurus PP FPS TSK-SPSI Masa Bakti 2019-2024;
44. Bukti P-9.4 : Fotokopi Surat Departemen Tenaga Kerja Kantor Kotamadya Jakarta Selatan. Tanda Bukti Pencatatan Nomor 89/V/N/VII/2001 tanggal 17 Juli 2001;
45. Bukti P-9.5 : Fotokopi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Tekstil;
46. Bukti P-10.1 : Fotokopi KTP atas nama Zulkarnaen;
47. Bukti P-10.2 : Fotokopi Surat Keputusan Nomor 001/PP-SPAG/XII/2020 Tentang Penetapan Susunan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Aqua Group dan DPO Periode 2020-2023;
48. Bukti P-10.3 : Fotokopi Anggaran Dasar SPAG;
49. Bukti P-10.4 : Fotokopi Anggaran Rumah Tangga SPAG;
50. Bukti P-10.5 : Fotokopi Surat Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Bukti Perubahan Nama dan/atau Lambang SP/SB, tertanggal 23 Maret 2021. SPDAG menjadi SPAG. Nomor Bukti Pencatatan: 311/IV/P/V/2002 tanggal 13 Mei 2002;
51. Bukti P-10.6 : Fotokopi Surat Mandat Nomor 004/PP-SPAG/IV/2023 tanggal 1 April 2023 Memberikan mandat kepada Zulkarnaen (Ketua Umum SPAG) Mengajukan pengujian formil dan materiil UU Nomor 6 Tahun 2023;

52. Bukti P-11.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XI atas nama Laksono Widodo;
53. Bukti P-11.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XI atas nama Laksono Widodo;
54. Bukti P-12.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XII atas nama Maulana Ichwan Iskandar;
55. Bukti P-12.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XII atas nama Maulana Ichwan Iskandar;
56. Bukti P-13.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XIII atas nama Niken Paramitaning Silastuti;
57. Bukti P-13.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XIII atas nama Niken Paramitaning Silastuti;
58. Bukti P-14.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XIV atas nama Asep Mulyadi;
59. Bukti P-14.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XIV atas nama Asep Mulyadi;
60. Bukti P-15.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XV atas nama Andang Yulianto;
61. Bukti P-15.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XV atas nama Andang Yulianto;
62. Bukti P-16.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XVI atas nama Dwi Kharis Surokhman;
63. Bukti P-16.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XVI atas nama Dwi Kharis Surokhman;
64. Bukti P-17.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XVII atas nama Hutri Agus Setiawan;
65. Bukti P-17.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XVII atas nama Hutri Agus Setiawan;

66. Bukti P-18.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XVIII atas nama Febriarta Kusnan;
67. Bukti P-18.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XVIII atas nama Febriarta Kusnan;
68. Bukti P-19.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XIX atas nama Lukman Hakim;
69. Bukti P-19.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XIX atas nama Lukman Hakim;
70. Bukti P-20.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XX atas nama Sigit Purwanto;
71. Bukti P-20.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XX atas nama Sigit Purwanto;
72. Bukti P-21.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXI atas nama Pupu Pujawati;
73. Bukti P-21.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XXI atas nama Pupu Pujawati;
74. Bukti P-22.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXII atas nama Rudi Hartono;
75. Bukti P-22.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XXII atas nama Rudi Hartono;
76. Bukti P-23.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXIII atas nama Aswin Prantama;
77. Bukti P-23.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XXIII atas nama Aswin Prantama;
78. Bukti P-24.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXIV atas nama Muhamad Faqih Firdhaus;
79. Bukti P-24.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XXIV atas nama Muhamad Faqih Firdhaus;

80. Bukti P-25.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXV atas nama Dany Hafidz Fibra;
81. Bukti P-25.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XXV atas nama Dany Hafidz Fibra;
82. Bukti P-26.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXVI atas nama Nur Rahmat;
83. Bukti P-26.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XXVI atas nama Nur Rahmat;
84. Bukti P-27.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXVII atas nama Asyep Syahril;
85. Bukti P-27.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XXVII atas nama Asyep Syahril;
86. Bukti P-28.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXVIII atas nama Ari Budianto;
87. Bukti P-28.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XXVIII atas nama Ari Budianto;
88. Bukti P-29.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXIX atas nama Aan Triwulandana;
89. Bukti P-29.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XXIX atas nama Aan Triwulandana;
90. Bukti P-30.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXX atas nama Topik;
91. Bukti P-30.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XXX atas nama Topik;
92. Bukti P-31.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXXI atas nama Sigit Yulianto;
93. Bukti P-31.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XXXI atas nama Sigit Yulianto;
94. Bukti P-32.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXXII atas nama Agun Gunawan;

95. Bukti P-32.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XXXII atas nama Agun Gunawan;
96. Bukti P-33.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXXIII atas nama Eko Yulianto;
97. Bukti P-33.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XXXIII atas nama Eko Yulianto;
98. Bukti P-34.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXXIV atas nama Nurazmi Ardiansyah;
99. Bukti P-34.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XXXIV atas nama Nurazmi Ardiansyah;
100. Bukti P-35.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXXV atas nama Saron;
101. Bukti P-35.2 : Fotokopi Surat Keterangan dan Slip Gaji Pemohon XXXV atas nama Saron;
102. Bukti P-36.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXXVI atas nama Ismu Rafian;
103. Bukti P-36.2 : Fotokopi Surat Keterangan dan Slip Gaji Pemohon XXXVI atas nama Ismu Rafian;
104. Bukti P-37.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXXVII atas nama Adhis Yunanto;
105. Bukti P-37.2 : Fotokopi Surat Keterangan dan Slip Gaji Pemohon XXXVII atas nama Adhis Yunanto;
106. Bukti P-38.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXXVIII atas nama Bitcar;
107. Bukti P-38.2 : Fotokopi Surat Keterangan dan Slip Gaji Pemohon XXXVIII atas nama Bitcar;
108. Bukti P-39.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XXXIX atas nama Edi Susanto;

- 109. Bukti P-39.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XXXIX atas nama Edi Susanto;
- 110. Bukti P-40.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XL atas nama Imam Ma'arif;
- 111. Bukti P-40.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XL atas nama Imam Ma'arif;
- 112. Bukti P-41.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XLI atas nama Edi Supriyanto;
- 113. Bukti P-41.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon XLI atas nama Edi Supriyanto;
- 114. Bukti P-42.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XLII atas nama Hermawan;
- 115. Bukti P-42.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XLII atas nama Hermawan;
- 116. Bukti P-43.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XLIII atas nama Sugeng Rianto;
- 117. Bukti P-43.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon XLIII atas nama Sugeng Rianto;
- 118. Bukti P-44.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XLIV atas nama Hidayatullah;
- 119. Bukti P-44.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon XLIV atas nama Hidayatullah;
- 120. Bukti P-45.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XLV atas nama Akhmad Multajam;
- 121. Bukti P-45.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon XLV atas nama Akhmad Multajam;
- 122. Bukti P-46.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XLVI atas nama Taryono;

- 123. Bukti P-46.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon XLVI atas nama Taryono;
- 124. Bukti P-47.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XLVII atas nama Sugito;
- 125. Bukti P-47.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon XLVII atas nama Sugito;
- 126. Bukti P-48.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XLVIII atas nama Sunardi;
- 127. Bukti P-48.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon XLVIII atas nama Sunardi;
- 128. Bukti P-49.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XLIX atas nama Saptaji Mulharyanto;
- 129. Bukti P-49.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon XLIX atas nama Saptaji Mulharyanto;
- 130. Bukti P-50.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon L atas nama Arsyad Syahrudin;
- 131. Bukti P-50.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon L atas nama Arsyad Syahrudin;
- 132. Bukti P-51.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LI atas nama Suratno;
- 133. Bukti P-51.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LI atas nama Suratno;
- 134. Bukti P-52.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LII atas nama Erin Nurahmat Alim;
- 135. Bukti P-52.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Pemohon LII atas nama Erin Nurahmat Alim;
- 136. Bukti P-53.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LIII atas nama Wawan Suwanda;
- 137. Bukti P-53.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LIII atas nama Wawan Suwanda;

- 138. Bukti P-54.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LIV atas nama Taufik Rahman PS;
- 139. Bukti P-54.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LIV atas nama Taufik Rahman PS;
- 140. Bukti P-55.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LV atas nama Selamat Riyadi;
- 141. Bukti P-55.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LV atas nama Selamat Riyadi;
- 142. Bukti P-56.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LVI atas nama Supono Haryanto;
- 143. Bukti P-56.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LVI atas nama Supono Haryanto;
- 144. Bukti P-57.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LVII atas nama Muhamad Iqbal;
- 145. Bukti P-57.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LVII atas nama Muhamad Iqbal;
- 146. Bukti P-58.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LVIII atas nama Tirto Cahyono;
- 147. Bukti P-58.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LVIII atas nama Tirto Cahyono;
- 148. Bukti P-59.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LIX atas nama R Abdilah;
- 149. Bukti P-59.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LIX atas nama R Abdilah;
- 150. Bukti P-60.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LX atas nama Imbar;
- 151. Bukti P-60.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LX atas nama Imbar;
- 152. Bukti P-61.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXI atas nama Ariyanto;

153. Bukti P-61.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LXI atas nama Ariyanto;
154. Bukti P-62.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXII atas nama Ardi;
155. Bukti P-62.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LXII atas nama Ardi;
156. Bukti P-63.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXIII atas nama Yudi Sumaryana;
157. Bukti P-63.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LXIII atas nama Yudi Sumaryana;
158. Bukti P-64.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXIV atas nama Bambang Mudiyanto;
159. Bukti P-64.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LXIV atas nama Bambang Mudiyanto;
160. Bukti P-65.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXV atas nama Eman Sujarman;
161. Bukti P-65.2 : Fotokopi ID Card, Slip Gaji dan SK Pemohon LXV atas nama Eman Sujarman;
162. Bukti P-66.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXVI atas nama Paryono;
163. Bukti P-66.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LXVI atas nama Paryono;
164. Bukti P-67.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXVII atas nama Kahpi;
165. Bukti P-67.2 : Fotokopi ID Card, Slip Gaji dan SK Pemohon LXVII atas nama Kahpi;
166. Bukti P-68.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXVIII atas nama Amin;
167. Bukti P-68.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LXVIII atas nama Amin;
168. Bukti P-69.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXIX atas nama Solihin;

169. Bukti P-69.2 : Fotokopi ID Card, Slip Gaji dan SK Pemohon LXIX atas nama Solihin;
170. Bukti P-70.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXX atas nama Asep Suganda;
171. Bukti P-70.2 : Fotokopi ID Card, Slip Gaji dan SK Pemohon LXX atas nama Asep Suganda;
172. Bukti P-71.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXI atas nama Agus Solihin;
173. Bukti P-71.2 : Fotokopi Slip Gaji dan SK Pemohon LXXI atas nama Agus Solihin;
174. Bukti P-72.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXII atas nama Neneng Herlina S.T.;
175. Bukti P-72.2 : Fotokopi SK dan Slip Gaji Pemohon LXXII atas nama Neneng Herlina;
176. Bukti P-73.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXIII atas nama Dodi Hermawan;
177. Bukti P-73.2 : Fotokopi SK dan Slip Gaji Pemohon LXXIII atas nama Dodi Hermawan;
178. Bukti P-74.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXIV atas nama Oyok Sulaeman;
179. Bukti P-74.2 : Fotokopi SK dan Slip Gaji Pemohon LXXIV atas nama Oyok Sulaeman;
180. Bukti P-75.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXV atas nama Imam Iskandar;
181. Bukti P-75.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon LXXV atas nama Imam Iskandar;
182. Bukti P-76.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXVI atas nama Agung Priyanto;

- 183. Bukti P-76.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon LXXVI atas nama Agung Priyanto;
- 184. Bukti P-77.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXVII atas nama Bohar Adiwana;
- 185. Bukti P-77.2 : Fotokopi ID Card, Slip Gaji dan SK Pemohon LXXVII atas nama Bohar Adiwana;
- 186. Bukti P-78.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXVIII atas nama Lukas Saleo;
- 187. Bukti P-78.2 : Fotokopi ID Card Pemohon LXXVIII atas nama Lukas Saleo;
- 188. Bukti P-79.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXIX atas nama Sirhan;
- 189. Bukti P-79.2 : Fotokopi ID Card Pemohon LXXIX atas nama Sirhan Salilama;
- 190. Bukti P-80.1 : Fotokopi KTP Pemohon LXXX atas nama Adi Purnomo;
- 191. Bukti P-80.2 : Fotokopi ID Card Pemohon LXXX atas nama Adi Purnomo;
- 192. Bukti P-81.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXXI atas nama Triyono;
- 193. Bukti P-81.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon LXXXI atas nama Triyono;
- 194. Bukti P-82.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXXII atas nama Edi Rayadi;
- 195. Bukti P-83.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXXIII atas nama Umar Sidiq Zaelani;
- 196. Bukti P-83.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon LXXXIII atas nama Umar Sidiq Zaelani;
- 197. Bukti P-84.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXXIV atas nama Setiawan;
- 198. Bukti P-84.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon LXXXIV atas nama Setiawan;

199. Bukti P-85.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXXV atas nama Jamaludin Suhri;
200. Bukti P-85.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LXXXV atas nama Jamaludin Suhri;
201. Bukti P-86.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXXVI atas nama Adi Idrus;
202. Bukti P-86.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LXXXVI atas nama Adi Idrus;
203. Bukti P-87.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXXVII atas nama Suherno;
204. Bukti P-87.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LXXXVII atas nama Suherno;
205. Bukti P-88.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXXVIII atas nama Bobby Senjaya;
206. Bukti P-88.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LXXXVIII atas nama Bobby Senjaya;
207. Bukti P-89.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon LXXXIX atas nama Warsu Nursin;
208. Bukti P-89.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon LXXXIX atas nama Warsu Nursin;
209. Bukti P-90.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XC atas nama Nurjen;
210. Bukti P-90.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon XC atas nama Nurjen;
211. Bukti P-91.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XCI atas nama Muchamad Muslimin;
212. Bukti P-91.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon XCI atas nama Muchamad Muslimin;
213. Bukti P-92.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XCII atas nama Feri Irawan;

- 214. Bukti P-92.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon XCII atas nama Feri Irawan;
- 215. Bukti P-93.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XCIII atas nama Martin Sudiar;
- 216. Bukti P-93.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon XCIII atas nama Martin Sudiar;
- 217. Bukti P-94.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XCIV atas nama Hersanto;
- 218. Bukti P-94.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon XCIV atas nama Hersanto;
- 219. Bukti P-95.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XCV atas nama Heru Gunawan;
- 220. Bukti P-95.2 : Fotokopi ID Card, SK dan Slip Gaji Pemohon XCV atas nama Heru Gunawan;
- 221. Bukti P-96.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XCVI atas nama Isnaeniyati;
- 222. Bukti P-96.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon XCVI atas nama Isnaeniyati;
- 223. Bukti P-97.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XCVII atas nama Sariah Yantina;
- 224. Bukti P-97.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon XCVII atas nama Sariah Yantina;
- 225. Bukti P-98.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XCVIII atas nama Nurhandayani;
- 226. Bukti P-98.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon XCVIII atas nama Nurhandayani;
- 227. Bukti P-99.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XCIX atas nama Musrohah;
- 228. Bukti P-99.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon XCIX atas nama Musrohah;
- 229. Bukti P-100.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon C atas nama Muhani;

- 230. Bukti P-100.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon C atas nama Muhani;
- 231. Bukti P-101.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CI atas nama Sri Mu'minah;
- 232. Bukti P-101.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CI atas nama Sri Mu'minah;
- 233. Bukti P-102.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CII atas nama Kusmiati;
- 234. Bukti P-102.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CII atas nama Kusmiati;
- 235. Bukti P-103.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CIII atas nama Siyaminah;
- 236. Bukti P-103.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CIII atas nama Siyaminah;
- 237. Bukti P-104.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CIV atas nama Jamiatun;
- 238. Bukti P-104.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CIV atas nama Jamiatun;
- 239. Bukti P-105.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CV atas nama Nurhayati;
- 240. Bukti P-105.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CV atas nama Nurhayati;
- 241. Bukti P-106.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CVI atas nama Marsini;
- 242. Bukti P-106.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CVI atas nama Marsini;
- 243. Bukti P-107.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CVII atas nama Sri Wahyuni;
- 244. Bukti P-107.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CVII atas nama Sri Wahyuni;
- 245. Bukti P-108.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CVIII atas nama Ariyanah;
- 246. Bukti P-108.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CVIII atas nama Ariyanah;
- 247. Bukti P-109.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CIX atas nama Ermawati;
- 248. Bukti P-109.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CIX atas nama Ermawati;
- 249. Bukti P-110.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CX atas nama Sriwati;
- 250. Bukti P-110.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CX atas nama Sriwati;
- 251. Bukti P-111.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CXI atas nama Istinah;

- 252. Bukti P-111.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CXI atas nama Istinah;
- 253. Bukti P-112.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CXII atas nama Siti Rokhani;
- 254. Bukti P-112.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CXII atas nama Siti Rokhani;
- 255. Bukti P-113.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon XCVI atas nama Entin Supartiningsih;
- 256. Bukti P-113.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon XCVI atas nama Entin Supartiningsih;
- 257. Bukti P-114.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CXIV atas nama Umu Rohimatun;
- 258. Bukti P-114.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CXIV atas nama Umu Rohimatun;
- 259. Bukti P-115.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CXV atas nama Sunasdi;
- 260. Bukti P-115.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CXV atas nama Sunasdi;
- 261. Bukti P-116.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CXVI atas nama Mamah;
- 262. Bukti P-116.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CXVI atas nama Mamah;
- 263. Bukti P-117.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CXVII atas nama Siti Marfuah;
- 264. Bukti P-117.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CXVII atas nama Siti Marfuah;
- 265. Bukti P-118.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CXVIII atas nama Tutik;
- 266. Bukti P-118.2 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon CXVIII atas nama Tutik;
- 267. Bukti P-119.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CXIX atas nama Dikson Engel Muabuay;
- 268. Bukti P-119.2 : Fotokopi ID Card dan Slip Gaji Pemohon CXIX atas nama Dikson Engel Muabay;
- 269. Bukti P-120.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CXX atas nama Juslan Nurdin;

270. Bukti P-120.2 : Fotokopi ID Card Pemohon CXX atas nama Juslan Nurdin;
271. Bukti P-121.1 : Fotokopi KTP dan NPWP Pemohon CXXI atas nama Kurniadi;
272. Bukti P-121.2 : Fotokopi ID Card dan SK Pemohon CXXI atas nama Kurniadi;
273. Bukti P-122 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
274. Bukti P-123 : Fotokopi Surat Mandat Nomor Org.173/SM/PP/FSPKEP/SPSI/IV/2013
Mandat yang diberikan: Melakukan pengujian formil ataupun materiil di Mahkamah konstitusi bagian ketenagakerjaan maupun ketenagalistrikan UU atas pengesahan perppu cipta kerja oleh DPR melalui wadah GEKANAS;
275. Bukti P-124 : Fotokopi Surat Tugas Organisasi FSPI Nomor 002/STO/FSPI/I/2023;
276. Bukti P-125 : Fotokopi Berita Acara Rapat Pengurus Pusat SPAG tanggal 4 Mei 2023;
277. Bukti P-126.1 : Fotokopi Surat Tugas DPP FSP PAR REF Nomor 118/B/IV/2023;
278. Bukti P-126.2 : Fotokopi Notulen Rapat Gabungan DPP dan DPD FSP PAR REF Provinsi DKI Jakarta tanggal 11 Mei 2023;
279. Bukti P-127.1 : Fotokopi Berita Acara Rapat Pengurus Pusat PPMI'98 tanggal 11 Mei 2023;
280. Bukti P-127.2 : Fotokopi Surat Tugas PP PPMI'98 Nomor 025/PP/PPMI,98/V/2023;
281. Bukti P-128 : Fotokopi 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, tanggal 21 Desember 2021;

282. Bukti P-129 : Fotokopi Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, tanggal 28 Desember 2021

B. Rumusan Hukum Kamar Perdata

2. Perdata Khusus

b. Perselisihan hubungan Industrial

3b) Gugatan Perselisihan hubungan Industrial yang diajukan dan telah diperiksa oleh pengadilan Hubungan Industrial, kemudian terbit peraturan pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tetap diperiksa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

283. Bukti P-130 : Fotokopi Surat Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan ditujukan kepada Kepala Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan Provinsi Nomor 4/303/HI.00.03/III/2022, Hal: Dokumen Pemberitahuan dan Laporan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tanggal 11 Maret 2022;

284. Bukti P-131 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/803/KPTS/013/2021 tentang Upah Minimum

Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2022, tanggal 30 November 2021;

285. Bukti P-132 : Fotokopi Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.282-Huk/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Banten Tahun 2022, tanggal 30 November 2021;
286. Bukti P-133 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022, tanggal 30 November 2021;
287. Bukti P-134 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.732-Kesra/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Propinsi Jawa Barat Tahun 2022;
288. Bukti P-135 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023;
289. Bukti P-136 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/50 Tahun 2022 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023, tanggal 28 November 2021;
290. Bukti P-137 : Fotokopi Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/54 tahun 2022 tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Tengah tahun 2023;
291. Bukti P-138 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/860/KPTS/013/2022 tentang Upah Minimum Propinsi Jawa Timur Tahun 2023;

292. Bukti P-139 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2023;
293. Bukti P-140 : Fotokopi Keputusan Gubernur Khusus Ibukota Jakarta Nomor 1153 tahun 2022 tentang Upah minimum Provinsi Tahun 2023;
294. Bukti P-141 : Fotokopi Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor M/4/HK.04/IX/2022 tentang Pelayanan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing untuk Percepatan Pemulihan Ekonomi Sosial;
295. Bukti P-142 : Fotokopi Surat Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya: Anjuran Mediator Nomor 565/4166/436.7.7/2022 tertanggal 08 Juni 2022;
296. Bukti P-143 : Fotokopi Surat Nomor: HRBP-HPC/19/3/2022 HAL: Surat Pemberitahuan Bebas Tugas yang dikeluarkan ditandatangani oleh Bambang Yudi Handono HRBP Manager for HPCL Factory PT Unilever Indonesia Tbk, tanggal 16 Maret 2022;
297. Bukti P-144 : Fotokopi Materi Rapat Koordinasi Peneetapan Upah Minimum oleh Mohammad Tito Karnavian Menteri Dalam Negeri tertanggal 18 November 2022;
298. Bukti P-145 : Fotokopi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45);
299. Bukti P-146 : Fotokopi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Lembaran Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46);

300. Bukti P-147 : Fotokopi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Lembaran Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146);
301. Bukti P-148 : Fotokopi Surat Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: 4/1176/Hi.01.00/XI/2020 Perihal Tanggapan atas Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota di Jawa Barat, tertanggal 26 November 2020;
302. Bukti P-149 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.775-Kesra /2021 Tentang Pencabutan Keputusan Gubernur Jawa Barat Mengenai Upah Minimum Sektoral Kabupaten Bogor, Upah Minimum Sektoral Kabupaten Karawang, Upah Minimum Sektoral Kota Bekasi, Upah Minimum Sektoral Kabupaten Bekasi Tahun 2020;
303. Bukti P-150 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.774-Yanbangsos /2020 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Daerah Jawa Barat Tahun 2021;
304. Bukti P-151 : Fotokopi Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan kepada Para Gubernur se-Indonesia Nomor: B-M/383/Hi.01.00/XI/2021 Perihal Penyampaian Data Perekonomian dan Ketenagakerjaan Dalam Penetapan Upah Minimum Tahun 2022, tertanggal 9 November 2021;
305. Bukti P-152 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.732-Kesra/2021 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022;
306. Bukti P-153 : Fotokopi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah

Minimum Tahun 2023 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1165);

307. Bukti P-154 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.776-Kesra/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023;
308. Bukti P-155 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.804-Kesra/2023 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024;

Selain itu, para Pemohon dalam persidangan pada tanggal 25 Januari 2024 mengajukan 3 (tiga) orang ahli yakni **Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S., Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M.CN**, dan **Dra. Indrasari Tjandraningsih, M.A.** yang menyampaikan keterangan lisan di bawah sumpah/janji dan dilengkapi keterangan tertulis yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 22 Januari 2024, dan dalam persidangan pada tanggal 7 Februari 2024 mengajukan 1 (satu) orang saksi yakni **Yosep Ubaama Kolin** yang menyampaikan keterangan lisan di bawah sumpah/janji dan dilengkapi keterangan tertulis yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 5 Februari 2024 serta keterangan tertulis tambahan bertanggal 12 Februari 2024 yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 13 Februari 2024, serta keterangan tertulis saksi **karyawan PT Hung A Indonesia** bertanggal 1 Februari 2024 yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 5 Februari 2024 pada pokoknya sebagai berikut:

Ahli para Pemohon

1. Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S.

LEGAL STANDING PEKERJA DAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENGUJIAN KLAS TER KETENAGAKERJAAN UUCK

Pekerja dan Serikat Pekerja memiliki legal standing untuk melakukan uji materiil kluster ketenagakerjaan dalam UUCK sangatlah tepat, karena, baik pekerja,

maupun serikat pekerja adalah subyek hukum atau para pihak yang memiliki tanggung jawab etis dan sosial, juga tanggung jawab moral yang tinggi untuk melakukan uji materil kluster ketenagakerjaan terhadap beberapa norma hukum UUCK yang secara substansial melanggar Pasal 27 ayat (2), Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945 sebagai batu uji yang salah satunya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, dan PHK. Saksi memandang pekerja dan serikat pekerja sebagai unsur-unsur (subyek hukum) yang memiliki kedudukan (posisi) sebagai legal standing untuk melakukan uji materil kluster ketenagakerjaan dalam UUCK. Pekerja dan serikat pekerja adalah komponen-komponen utama dalam memperjuangkan hak-hak buruh sebagai bagian dari hak-hak asasi manusia untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945). Pekerja dan serikat pekerja adalah stakeholder penting dan utama dalam memperjuangkan nasib pekerja sebagai warga negara dan warga masyarakat yang harus dilindungi oleh negara (alinea keempat pembukaan UUD NRI 1945).

PERATURAN PEMERINTAH SEBAGAI REFLEKSI KONSTITUSIONALITAS UUCK

Konsep pengujian materil (uji konstitusional UU terhadap UUD 1945) yang selama ini dilakukan oleh MK sangat variatif. Ada permohonan ditolak semuanya atau diterima sebagian. Ada permohonan ditolak, tapi kemudian diterima dengan berbagai pertimbangan. Ada juga secara konseptual diterapkan sifat kewenangan MK untuk menolak norma yang diuji, tapi juga mengabulkan permohonan dengan menambah norma baru. Dalam praktek terjadi juga kegalauan dalam memutuskan, yaitu apakah MK berwenang menolak norma (UU) yang bertentangan dengan UUD atau menerima permohonan dari pemohon yang menambah norma baru di luar yang di maknai dalam UUD. Bisa saja jika terjadi pemindahan norma (substansi) yang sebelumnya ada di dalam UU Ketenagakerjaan, dinormakan di dalam PP bisa direfleksikan untuk menilai

konstitusionalitas kluster ketenagakerjaan di dalam UU *a quo*. Ini dapat dibenarkan karena konstitusionalitas norma dalam UU dengan menafsirkan, bahwa PP sebagai aturan pelaksanaannya. Roh antara UU dan PP sangat terkait.

PENGATURAN JAMINAN PERLINDUNGAN HUKUM DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DALAM UNDANG-UNDANG

Dipindahkannya norma (hukum) mengenai Jaminan Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Pekerja dari UUCK ke PP No. 35 Tahun 2001 sebagai aturan pelaksana semestinya tidak boleh terjadi. Pemandahan norma hukum dari UU ke PP itu bertolak belakang dengan asas kepastian hukum dan asas kehati-hatian dalam membuat konstruksi hukum secara berjenjang (*Stufenbau Theory*, Hans Kelsen). Tindakan seperti ini bisa dianggap sebagai upaya merendahkan norma hukum yang sudah pasti untuk melindungi masyarakat terhadap ketidakpastian hukum. Dapat dianggap, bahwa tindakan seperti ini dikategorikan sebagai upaya mengaburkan supremasi hukum. Dengan menurunkan atau memindahkan norma UU ke PP dapat dianggap juga sebagai upaya menyingkirkan peluang bagi para pihak (subyek hukum) mengajukan judicial review UU terhadap konstitusi (UUD NRI 1945). Lon Fuller mengenai *The Morality of The Law* menegaskan: Penegak/Pembentuk Hukum (pemerintah) tidak boleh melakukan tindakan yang menurunkan derajat norma hukum (dari UU ke PP), kecuali melakukan tindakan etis dan strategis untuk menyusun PP dalam melaksanakan UU (lihat Pasal 5 ayat (2) UUD NRI 1945). Di dalam UU PPP bab Ketentuan Umum mengenai definisi Peraturan Pemerintah adalah "Peraturan Pemerintah adalah peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya".

MAKNA DAN PEMBATASAN *OPEN LEGAL POLICY* (OLP)

Makna dan penerapan *Open Legal Policy* (OLP) dalam kaidah konstitusi (UUD NRI 1945) harus di tepati dan di taati oleh pembentuk UU (Presiden, DPR, DPD). Artinya, ada standar teori dan etika dalam politik perundang-undangan di Indonesia. Kita sudah mengalami sebuah budaya dalam politik legislasi yang terjadi beberapa waktu lalu, misalnya soal pengusulan amandemen kelima untuk menguatkan kewenangan MPR dan perpanjangan masa jabatan presiden, juga soal pemilu (ditunda), UU Cipta Kerja divonis MK inkonstitusional bersyarat, tapi kemudian keluarlah Perppu UU Cipta Kerja yang disetujui oleh DPR. Tidak ada keteraturan mekanisme dalam politik perundang-undangan dari pembentukan hukum yang rapi dan teratur. Doktrin OLP semestinya di tempuh secara hati-hati dan tetap berada dalam koridor konstitusi. Tidak menabrak konstitusi dan UU PPP.

2. Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M.CN

Pelindungan hukum bagi pekerja merupakan prinsip utama dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia yang berkarakter korporatis, bukan kontraktualis. Sifat subordinatif menjadi alasan bagi berlakunya prinsip pelindungan hukum bagi pekerja dalam suatu hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan secara universal memiliki fungsi sebagai kekuatan penyeimbang terhadap ketidaksetaraan posisi tawar di dalam relasi antara pekerja dengan pengusaha. Alasan perubahan iklim ketenagakerjaan dalam era disrupsi harus diwaspadai akan menghilangkan peran negara dalam menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan, serta hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak sebagaimana amanat konstitusi dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan relasinya dengan asas perekonomian Pancasila di Pasal 33 UUD 1945.

Kami sepakat bahwa ekosistem investasi harus dibangun secara sistematis dan holistik untuk mengurangi tingkat pengangguran, namun jika melonggarkan pelindungan hukum pada pekerja/buruh tentu ini merupakan kesalahan konseptual dan inkonstitusional. Pelindungan hukum oleh negara bermakna

negara sebagai regulator dan penegak hukum dalam perburuhan/ketenagakerjaan, ini tidak boleh dialihkan pada mekanisme pasar fleksibel (*labor market flexibility*) yang berbasis hubungan perdata “kesepakatan para pihak” melalui perjanjian kerja (*freedom of contract*) sebagaimana banyak melandasi ketentuan dalam Pasal 81 UU No. 6/2023, sebab Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2) bukan sekedar mengamankan negara memastikan warga negaranya mendapat pekerjaan (saja) melainkan pekerjaan tersebut harus sesuai kemanusiaan (layak-sesuai harkat dan martabat manusia), bukan pekerjaan eksploitatif termasuk PKWT jangka Panjang, dan alih daya tanpa batasan.

Fakta masuknya UU Ketenagakerjaan dalam Omnibuslaw UU No. 6/2023 yang mengubah, menghapus, dan atau menambahkan norma dengan mereduksi perlindungan hukum oleh negara merupakan bentuk kebijakan *labour market flexibility* yang melonggarkan perlindungan hukum pada pekerja/buruh dan melepaskannya dalam pusaran mekanisme pasar yakni melalui pengaturan PKWT, Alih Daya / *outsourcing*, waktu istirahat, pengupahan dan pemutusan hubungan kerja secara kontraktual. Kebijakan *labour market flexibility* tersebut merupakan ancaman bagi keamanan dan keberlanjutan kerja (*job Security*) yang merupakan hak konstitusional para pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ahli berpendapat bahwa telah terjadi pergeseran peran negara dalam Hukum Ketenagakerjaan yang ditandai dengan berkurangnya andil negara untuk mengatur hak dan perlindungan konstitusional warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada Pasal 81 UU No 6/2023.

Berikut ini penjelasan keberadaan Pasal 81 UU No. 6/2023 terhadap hilangnya perlindungan hak konstitusional pekerja/buruh.

A. PKWT

Pengaturan PKWT dalam Pasal 81 UU No. 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 karena telah

menghilangkan hak kepastian untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak.

Ahli berpendapat untuk menilai materi pengaturan PKWT dalam UU No. 6/2023 bertentangan dengan konstitusi maka salah satu kriteria yang dapat digunakan yaitu ada tidaknya pengaturan jangka waktu maksimal PKWT.

Mengenai pengaturan jangka waktu maksimal PKWT dalam UU No. 6/2023 tidak ada lagi/ dihapuskan sebagaimana Pasal 81 angka 15 UU No. 6/2023 yang mengubah Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003. Semula jangka waktu maksimal PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (4) ayat (5), dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan. Pasal 81 angka 15 UU No. 6/2023 Pasal 59 ayat (1) huruf b hanya mengatur: “pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama” menghapus penegasan paling lama 3 (tiga) tahun, sehingga berpeluang ditafsirkan dan digunakan oleh siapapun termasuk pemerintah dalam peraturan pelaksanaannya untuk menetapkan jangka waktu tersebut tanpa melalui legislatif/DPR sebagai perwakilan rakyat.

UU No. 6/2023 tidak lagi spesifik mengatur jangka waktu PKWT termasuk perpanjangan dan pembaharuannya, justru memuat penegasan dalam Pasal 81 angka 12 yang mengubah Pasal 56 ayat (3) sehingga berbunyi: “jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja”, hal ini semakin menguatkan bahwa negara “melepaskan” penetapan jangka waktu sesuai kehendak para pihak (belum tentu demikian) dalam suatu Perjanjian Kerja.

Fakta dalam Hubungan Kerja subordinat lazim berlaku adagium dalam kontrak yakni “*take it or leave it*”, sebab pihak yang lebih tinggi posisi tawarnya yang menentukan isi/materi dari Perjanjian tersebut, sehingga norma dalam Pasal 81 angka 15 dan dihubungkan dengan norma dalam Pasal 81 angka 12 justru menjauh dari rasa keadilan pekerja/buruh.

B. ALIH DAYA

Pengaturan Alih Daya/*outsourcing* dalam Pasal 81 Angka 18 Pasal 64, Pasal 81 angka 20 Pasal 66 UU No. 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 karena telah menghilangkan perlindungan hukum bagi pekerja.

Ahli berpendapat berdasarkan penilaian apakah muatan materi pengaturan Alih Daya/*outsourcing* dalam UU No. 6/2023 tersebut sudah mengacu pada konsep Alih Daya/*outsourcing* dengan berpedoman pada beberapa kriteria yakni salah satunya adalah pengaturan jenis pekerjaan apa yang bisa dilakukan dengan Alih Daya/*outsourcing*.

Sebelumnya Pasal 64 UU No. 13/2003 mengatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Pasal 81 angka 19 UU No. 6/2023 menghapus Pasal 65 UU No. 13/2003 yang mengatur tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan.

Sebelumnya Pasal 66 ayat (1) UU No. 13/2003 mengatur bahwa pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Akan tetapi Pasal 81 angka 20 Pasal 66 UU No. 6/2023 merubah Pasal 66 UU No. 13/2003 menghilangkan ketentuan tentang jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan tersebut, sehingga pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja dapat digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok (*core business*) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

Bahwa dengan tidak ditegaskannya dalam UU tentang jenis pekerjaan yang boleh dilakukan dengan alih daya akan menghilangkan kesempatan

negara memberi perlindungan dan menjaga keadilan bagi pekerja/buruh terhadap eksploitasi kerja dalam system yang juga masih dipertanyakan ini (*outsourcing*).

C. WAKTU ISTIRAHAT DAN PENGUPAHAN

1. Pengaturan waktu istirahat mingguan untuk 5 (lima) hari kerja harus dinyatakan secara tegas.

Pengaturan istirahat mingguan 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu sebelumnya diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, namun dalam Pasal 81 angka 25 Pasal 79 ayat (2) huruf b hanya menyatakan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pengaturan hak istirahat mingguan dimaksud, klausa istirahat 2 hari setelah bekerja selama 5 hari kerja dalam 1 minggu harus juga diatur secara tegas sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda (multi tafsir) dalam memaknai aturan dimaksud. Sebagaimana pengaturan yang memuat klausa mengenai istirahat mingguan sebanyak 1 (hari) hari setelah bekerja selama 6 hari dalam 1 minggu, maka klausa istirahat 2 hari setelah bekerja selama 5 hari kerja dalam 1 minggu harus juga diatur secara tegas sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda (multi tafsir), bahkan seolah tidak berlaku *equal* (setara).

2. Ketidakpastian Kebijakan Pengupahan dan Upah Minimum

Terhadap hilangnya frasa "...pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang **melindungi pekerja/buruh**" (Pasal 88 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003) menjadi: "*Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*" (Pasal 81 pada angka 27 Pasal 88 UU No. 6/2023), menurut pendapat ahli adalah sebagai berikut:

Penghapusan frasa "**yang melindungi pekerja**" sebagaimana terdapat pada Pasal 88 ayat (2) UU No. 13/2003 yang bunyi lengkapnya:

“Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”, menimbulkan pertanyaan alasan penghilangannya, secara normative Ketegasan kata “yang melindungi pekerja” masih dibutuhkan saat ini guna menunjukkan paradigma negara dalam hubungan industrial. Secara faktual pasar tenaga kerja yang surplus tenaga kerja dikuatirkan dijadikan sebagai *competitive advantage* sebagaimana pernah digunakan rezim pemerintah Orde Baru yang mengusung upah murah sebagai salah satu daya tarik bagi investor.

Tidak adanya kata “yang melindungi pekerja” juga dikuatirkan akan ditafsirkan oleh pelaku hubungan industrial, khususnya pengusaha dan pemerintah daerah bahwa upah layak semata ditentukan kondisi pasar, pekerja/buruh dibiarkan dalam relasi hubungan kerja/ relasi industrial pada pasar tenaga kerja fleksibel, sehingga pekerja/buruh harus berjuang sendiri dalam pilihan pengguna tenagakerja yang didasari oleh prinsip produksi yakni efisiensi untuk menghasilkan profit semata.

3. Penghapusan Upah Minimum Sektoral bertolak belakang dengan prinsip imbalan dan perlakuan yang adil dan layak

Penghapusan Pasal 89 UU No. 13/2003 (yang mengatur upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota sebagai bagian dari skema upah minimum di Indonesia) oleh Pasal 81 angka 29 UU No. 6/2023, bertentangan dengan amanat Konstitusi khususnya Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, dapat ahli terangkan sebagai berikut:

- i. Tujuan utama dibuatnya pengaturan UMSK dalam UU Ketenagakerjaan sebenarnya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dari pekerja yang bekerja di sektor ekonomi unggulan. Bila sebuah sektor masuk ke dalam sektor unggulan yang memiliki produktivitas yang lebih tinggi daripada produktivitas rata-rata sektor lain, maka perusahaan di sektor tersebut

akan memiliki "*capacity to pay*" lebih tinggi sehingga upah minimum di sektor tersebut juga seharusnya lebih tinggi. Prinsip pengaturan UMS ini sebenarnya lebih menggambarkan prinsip pemberian imbalan dan perlakuan yang adil dan layak, sebagaimana diamanatkan dalam pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Bila pekerja di sektor unggulan tertentu dapat berkontribusi secara positif untuk perekonomian suatu daerah tertentu dan kemajuan perekonomian perusahaan, maka tentulah pekerja di sektor tersebut berhak untuk mendapatkan apresiasi lebih, yaitu melalui pemberian upah yang lebih tinggi, yang diperjanjikan melalui penentuan upah minimum sektoral.

- ii. Penghapusan Pasal 89 UU Ketenagakerjaan menyebabkan UMS tidak lagi termasuk sebagai bagian dari upah minimum. Dengan demikian, walaupun pekerja sektor unggulan tersebut telah berkontribusi lebih banyak daripada pekerja sektor non unggulan dalam meningkatkan perekonomian daerah, mereka tidak dilindungi dengan hak atas kompensasi yang berbeda. Hal ini tentulah bertentangan dengan prinsip keadilan distributif, yang dikembangkan oleh Aristoteles, dan bertentangan juga dengan frasa pemberian "imbalan dan perlakuan yang adil dan layak" dalam pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

4. Ketiadaan Keterlibatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Penentuan Besaran Upah di Atas Upah Minimum

Melanggar kebebasan berserikat sebagai cara perwujudan kesejahteraan pekerja, ini bertentangan dengan amanat konstitusi Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan "Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya."

Ketentuan Pasal 81 angka 31 Pasal 90 A UU No 6/2023 adalah merupakan aturan baru yang menggantikan ketentuan Pasal 91 ayat (1) UU No. 13/2003. Secara lengkap Pasal 90 A menyatakan, "Upah di atas Upah

minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.” Ketentuan ini telah meniadakan peran serikat pekerja dalam menentukan upah di atas upah minimum sebagaimana yang sebelumnya diatur di dalam Pasal 91 ayat (1) UU No. 13/2023 “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh...”

Meski Indonesia telah merdeka sejak 1945 (78 tahun), praktek hubungan kerja kolonial belum sepenuhnya hapus. Pekerja/buruh dianggap sebagai kelas sosial yang rendah. Pekerja/buruh belum ditempatkan sebagai mitra dalam produksi. Media Kompas mengutip data Survei Angkatan Kerja Nasional Tahun 2022 mensinyalir setengah dari populasi pekerja/buruh di Indonesia masih bergaji tidak sesuai dengan upah minimum.

Kondisi ini mengharuskan Pekerja/buruh berserikat guna menghadapi hegemoni modal dan kekuasaan, sehingga ketika peran serikat di'tarik' dan tidak tercantum lagi dalam perundang-undangan maka secara normative kedudukan hukum serikat tidak ada lagi. Bahkan hal ini paradoks dengan ketentuan dalam UU Serikat Pekerja/Serikat buruh.

UU No 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Pasal 25 ayat (1) menyatakan: “Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak : a) **membuat perjanjian kerja bersama** dengan pengusaha; b) mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial; c) mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan; d) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh; e) melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

Upah minimum saja masih harus diperjuangkan secara kolektif melalui serikat pekerja/serikat buruh, demikian juga upah di atas upah minimum, yakni melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang *nota bene* melalui perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan salah satu sarana hubungan industrial akan kehilangan daya lakunya jika Pasal 81 angka 31 UU No 6/2023 tidak dinyatakan inkonstitusional. Oleh karenanya Pasal 81 angka 31 Pasal 90 A UU No. 6/2023 nyata-nyata bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.”

5. Kebijakan Struktur dan Skala Upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi menjadi parameter menentukan keadilan dan kelayakan dalam pemberian imbalan/upah.

Penghapusan parameter golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi sebagai tolok ukur menentukan Struktur dan Skala Upah dapat ahli jelaskan sebagai berikut:

- a. Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa Pengusaha wajib untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pasal tersebut kemudian dicabut dan digantikan dengan pasal 81 angka 33 Pasal 92 UU No. 6/2023, yang menghapuskan parameter tersebut dan menggantikannya dengan parameter kemampuan dan produktivitas perusahaan.
- b. Pemikiran bahwa upah harus ditetapkan berdasarkan jenis pekerjaan adalah sejalan dengan pemikiran Ibn Khaldun, ilmuwan dari Arab, yang telah menyatakan bahwa **pembagian pekerjaan** mengokohkan kembali solidaritas sosial dan menunjukkan bahwa buruh adalah sumber nilai. Buruh sangat dibutuhkan dalam mencapai pendapatan dan keuntungan

perusahaan. Faktor yang paling menentukan, urgen dan bernilai menurut Ibn Khaldun adalah kerja buruh yang memiliki skill. Dari uraian yang disampaikan Ibn Khaldun, dapat disimpulkan bahwa waktu kerja dan skill adalah hal yang akan membedakan nilai dari pekerja. Hal inilah yang sebenarnya menjadi landasan dan kriteria untuk mengklasifikasikan upah di dalam struktur dan skala upah.

- c. Oleh karena itu, frasa “dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi” dalam Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan merupakan frasa penting yang akan dapat menentukan keadilan dan kelayakan dalam memberikan imbalan, sehingga amandemen Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjadi Pasal 81 angka 33 Pasal 92 UU No. 6/2023 adalah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

6. Menghilangkan Peran dan Fungsi Dewan Pengupahan Kabupaten/ Kota Mendistorsi Fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 81 angka 39 UU No. 6 /2023 mengubah Pasal 98 ayat (1) UU No. 13/2003 dengan menghilangkan frasa “dewan pengupahan nasional, provinsi, dan kabupaten kota” untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahanyang akan ditetapkan oleh pemerintah, hal ini potensial menghilangkan keberadaan dewan pengupahan di Kabupaten dan Kota.

Kekuatiran ini semakin menguat dengan adanya penambahan Pasal 81 angka 28 Pasal 88D telah menetapkan bahwa upah minimum dihitung menggunakan formula dengan pertimbangan pada variable pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu, maka peran dan fungsi dewan pengupahan dalam negosiasi penetapan UMP atau UMK menjadi tertutup sejak telah ditetapkannya formula penentuan UMP dan UMK dengan rumus matematik menggunakan data makro ekonomi sehingga ruang dialog dan

negosiasi, yang menjadi esensi dewan pengupahan sebagai Lembaga tripartite menjadi tertutup.

Mekanisme Kerja Dewan Pengupahan adalah Musyawarah Mufakat. Pasal 35 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2021 tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan dan Tata Kerja Dewan Pengupahan menyatakan bahwa pembahasan rumusan saran dan pertimbangan dewan pengupahan dilakukan dengan musyawarah untuk mufakat, namun peran ini hilang seiring penghitungan upah minimum menggunakan data yang telah tersedia di BPS dan rumus matematika yang tidak dapat disimpangi akhirnya peran dewan pengupahan sebagai legitimasi tripartite saja (formalitas), namun ruang bermusyawarah (substansif) tidak ada lagi. Pada akhirnya hak konstitusional Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja harus diperjuangkan pekerja/buruh tanpa dukungan Lembaga tripartite dewan pengupahan. Bertentangan juga dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 bahwa setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya.

D. PHK

1. Pergeseran sistem PHK dari *permit request principle* menjadi *notification principle*:

- a. UU Ketenagakerjaan menerapkan *permit request principle*, yang mengharuskan Pengusaha mendapatkan Penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI), sebagaimana dimuat di dalam pasal 151 ayat (3). Sementara itu, kewajiban untuk mendapatkan Penetapan tersebut dihapus oleh UU No. 6/2023, karena Pasal 81 angka 40 Pasal 151 ayat (2) UU No. 6/2023 mewajibkan adanya pemberitahuan saja, dan bila para pihak tidak

mencapai kesepakatan, maka mereka kemudian menyelesaikannya dalam mekanisme PPHI. Pasal 152 UU Ketenagakerjaan tentang prosedur pengajuan Penetapan juga dihapus. Selanjutnya, bahkan Pasal 151 A UU No. 6/2023 mengecualikan kewajiban untuk melakukan pemberitahuan.

- b. Ketiadaan pemberitahuan ini tidak cukup melindungi kepastian atas hak untuk bekerja, sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”; dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, dimana “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”
- c. Memperhatikan isi Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, jelas bahwa norma yang harus diambil untuk menafsirkan aplikasi dari pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah **bahwa untuk melaksanakan pemenuhan imbalan dan perlakuan yang adil, diperlukan peran aktif Negara.**
- d. Bila kita memperhatikan perubahan isi Pasal 151 UU Ketenagakerjaan dan penambahan pasal 151A UU No. 6/2023 dan penghapusan Pasal 152, 154 dan 155 UU Ketenagakerjaan (terkait dengan Penetapan PHK), menyebabkan terjadinya pergeseran dari *permit request principle* menjadi *notification principle*. Dalam situasi ini, **tidak ada lagi peran aktif Negara** untuk membuat Penetapan, melainkan PHK menjadi banyak digantungkan pada pemberitahuan dan kesepakatan dari para pihak.
- e. Dengan demikian: Pergeseran dari *permit request principle* menjadi *notification principle* tidak sejalan dengan makna Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang telah ditegaskan oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017.

2. Perluasan makna PHK karena efisiensi selain karena “perusahaan tutup”:

- a. Pengertian efisiensi di dalam UU Ketenagakerjaan tidak dijabarkan dengan jelas, namun hal tersebut dapat disimpulkan dari Putusan No.19/PUU-IX/2011. Dalam Putusan tersebut ditentukan bahwa pengusaha diperbolehkan untuk melakukan PHK karena perusahaan melakukan efisiensi. Dalam pertimbangannya, MK berpendapat Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tidak mengatur secara jelas frasa “perusahaan tutup”, sehingga hakim MK kemudian memberi pemaknaan terhadap frasa “perusahaan tutup” menjadi **inkonstitusional**, bila hal itu **tidak** dimaknai sebagai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.
- b. Bila kita melihat pengaturan dari UU No. 6/2023, konteks PHK karena efisiensi harus ditafsirkan dari Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 6/2023 (dan harus dianggap sebagai satu kesatuan dengan PP No. 35 tahun 2021), yang ternyata diberi dua konteks, yaitu efisiensi dapat terjadi “dengan penutupan perusahaan, tanpa penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, dan tanpa penutupan perusahaan tetapi untuk mencegah kerugian”.
- c. Oleh karena itu, pada saat kita menafsirkan makna “efisiensi” secara konstitusional, seharusnya MK menggunakan makna yang telah ditentukan dalam Put No. No.19/PUU-IX/2011, yaitu “bila perusahaan ditutup secara permanen”. Oleh karena itu, penjabaran efisiensi di dalam Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 6/2023 dan sebagai satu kesatuan di dalam Pasal 43 PP No. 35 tahun 2021 menjadi bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

3. Penurunan kewajiban membayar kompensasi pasca PHK:

Berkaitan dengan kompensasi yang seharusnya diberikan bagi pekerja yang terkena PHK, terdapat ketentuan yang mengalami penurunan, misalnya:

- a. Pesangon bagi pekerja yang di PHK karena alasan efisiensi, berdasarkan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan seharusnya mendapatkan dua kali dari tarif pesangon dalam pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Namun karena dalam UU No. 6/2023 Pasal 164 UU Ketenagakerjaan dihapus, maka PHK bagi pekerja yang terkena efisiensi (yang semula dianggap sebagai “korban dari kondisi ekonomi perusahaan, yang di luar kontrol pekerja”, sehingga pekerja diberi pesangon lebih besar) tidak lagi berlaku. Artinya, penghapusan Pasal 164 oleh Pasal 81 angka 56 UU No. 6/2023 menyebabkan resiko efisiensi yang sebenarnya di luar kontrol pekerja, menjadi dibebankan kepada pekerja. Hal ini bertentangan dengan prinsip “pemenuhan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak” menurut Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
- b. Peraturan tentang uang penggantian hak yang diatur di dalam Pasal 81 angka 47, Pasal 156 ayat (4) UU Cipta Kerja tidak lagi memasukkan komponen penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat. Bagi pekerja yang mengalami PHK, mereka tidak lagi menerima upah, tidak lagi dibayarkan premi jaminan pelayanan kesehatan, sehingga kemampuan mereka untuk membiayai perumahan, pengobatan dan perawatan kesehatan mengalami penurunan. Dalam bisnis terdapat dimensi sosial, yang salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk penggantian hak di saat terjadi PHK. Penghapusan penggantian hak (Pasal 156 ayat (4) UU. 13/2003) ini juga bertentangan dengan prinsip *protection for the best interest of workers* dari ILO dan “pemenuhan imbalan dan perlakuan yang

adil dan layak” yang ditafsirkan dalam Putusan MK No. 61/PUU-VIII/2010, di mana salah satu perwujudan dari Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah hak untuk diakui atas suatu standar kehidupan yang layak (*further recognize rights to an adequate standard of living*).

4. PHK karena alasan mendesak:

- a. Apabila kita merujuk pada Pasal 81 Angka 45 Pasal 154A ayat (2) UU No. 6/2023, maka konteks pemaknaannya haruslah sebagai **satu kesatuan yang tidak dapat dilepaskan** dari pasal 52 PP No. 35 tahun 2021. Dalam Pasal 154A ayat (2) UU No. 6/2023 ditegaskan bahwa “Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1)”. Untuk melaksanakan pasal 154A ayat (2) UU NO. 6/2023 tersebut ternyata di dalam Pasal 52 PP No. 35 tahun 2021 diwujudkan salah satunya dalam bentuk pengaturan PHK karena “alasan mendesak”. Dalam Penjelasan Pasal 52 PP No. 35 tahun 2021 ternyata hal-hal yang ditafsirkan sebagai alasan mendesak adalah merujuk pada kesalahan berat yang diatur di Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang sebelumnya sudah dinyatakan inkonstitusional oleh Putusan No. 012/PUU.I/2003.
- b. Alasan hakim MK menyatakan Pasal 158 inkonstitusional adalah: “Pasal 158 undang-undang *a quo* bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparsial, melainkan cukup hanya dengan

keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku.”

- c. Bila PHK karena alasan kesalahan berat yang dilakukan oleh Pengusaha dengan **menggunakan Penetapan** pejabat yang berwenang (di era UU Ketenagakerjaan) oleh hakim MK dianggap bertentangan dengan pasal 27 ayat (1) UUD 1945 dan melanggar prinsip *due process of law*, **apalagi** bila PHK karena alasan mendesak dilakukan oleh pengusaha **tanpa pemberitahuan** sebagaimana diatur sebagai satu kesatuan di dalam Pasal 154 A ayat (2) UU No. 6/2023 dan Pasal 52 PP No. 35 tahun 2021. Jelas hal ini melanggar Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 dan prinsip *due process of law* serta *presumption of innocent*.

5. Penentuan Kompensasi dalam PHK karena Perusahaan Pailit:

- a. Salah satu alasan Pengusaha untuk memPHK pekerja adalah karena perusahaan mengalami pailit. Di dalam Pasal 81 angka 36 di Pasal 95 UU No. 6/2023 yang ditafsirkan dengan menggunakan isi Put No. 67/PUU-XI/2013 dapat disimpulkan bahwa dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, urutan pembayaran hutang perusahaan adalah sebagai berikut:
- i. Upah;
 - ii. Kreditur dengan hak jaminan kebendaan (kreditur separatis);
 - iii. Hak-hak lainnya pekerja atau buruh;
 - iv. Tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah.
- b. Pertanyaan lebih jauh adalah: apakah dalam situasi pekerja diPHK karena perusahaan pailit, perlindungan tersebut telah sesuai dengan frasa “mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak” sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945? Untuk memahami kedudukan dari upah dan hak-hak lainnya, kita harus

menggunakan Pasal 5, 6, 7 dan 8 PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai satu kesatuan dengan Pasal 81 angka 36 Pasal 95 UU No. 6/2023. Di dalam peraturan tersebut tidak dijelaskan di mana posisi pesangon, namun bila kita memperhatikan Pasal 5 PP 35 tahun 2021, pesangon akan masuk ke dalam pendapatan bukan upah. Sementara itu, bila kita memperhatikan pasal 81 angka 36 di Pasal 95 UU No. 6/2023, pesangon akan masuk ke dalam kategori hak lainnya. Oleh karena itu, posisi pesangon akan di bawah prioritas pelunasan untuk kreditur separatis.

- c. Dengan demikian, susunan prioritas dalam kepailitan dalam Pasal 81 angka 36 di Pasal 95 UU NO. 6/2023 menyebabkan banyak pekerja yang mengalami PHK karena kepailitan menjadi tidak memperoleh pesangon, karena asset perusahaan sudah habis terpakai untuk melunasi piutang kreditur separatis. Hal ini memunculkan ketidakadilan bagi pekerja. Pasal 81 angka 36 di Pasal 95 UU No. 6/2023 ini telah gagal dalam mewujudkan perlindungan bagi pekerja dalam “mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak” sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Berdasarkan uraian-uraian di atas kami berkesimpulan bahwa Pasal 81 UU No. 6/2023 Angka 12 Pasal 56, dan Pasal 81 angka 15 Pasal 59, Pasal 81 Angka 18 Pasal 64, Pasal 81 angka 20 Pasal 66, Pasal 81 Angka 25 Pasal 79, Pasal 81 Angka 27 Pasal 88, Pasal 81 Angka 29 Pasal 89, Pasal 81 Angka 31 Pasal 90A, Pasal 81 Angka 33 Pasal 92, Pasal 81 Angka 36 Pasal 95, Pasal 81 Angka 39 Pasal 98, Pasal 81 Angka 40 Pasal 151, Pasal 81 Angka 45 Pasal 154A, Pasal 81 Angka 47 Pasal 156, Pasal 81 Angka 56 UU No. 6/2023, inkonstitusional terhadap UUD 1945, khususnya pada Pasal 27 ayat (2), 28C ayat (2), 28D ayat (2). Apabila Pasal-pasal ini tetap dipertahankan maka perlindungan hukum bagi pekerja, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan menjadi terancam. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan bentuk Hak Asasi Manusia yang digolongkan ke dalam hak ekonomi, sosial, dan budaya. Bentuk kerugian konstitusional yang dialami oleh para pekerja di Indonesia sebagai akibat pengaturan Pasal 81 UU No. 6/2023 adalah tidak terpenuhinya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, hak memajukan dirinya dan memperjuangkan haknya secara kolektif sebagaimana amanat Pasal 28C ayat (2), serta hak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana amanat Pasal 28D ayat (2).

PENJABARAN PENDAPAT HUKUM

I. Tentang Constitutional Review

Dalam melaksanakan judicial review, diperlukan adanya suatu upaya pemaknaan terhadap konstitusi yang dijadikan dasar untuk menguji konsistensi dari perundang-undangan yang sedang dianalisa dengan konstitusi. Kegiatan ini akan melibatkan penafsiran konstitusi (constitutional interpretation), untuk menafsirkan nilai-nilai dasar yang ada di dalam UUD 1945 dan aplikasinya dalam perundang-undangan. Hal ini terlihat jelas dari pengalaman Amerika Serikat dalam melaksanakan judicial review: "The American experience demonstrates that constitutional interpretation is inseparable from judicial review of the constitutionality of governmental actions, particularly legislative enactments". Penafsiran konstitusi ini telah diterapkan di dalam kasus *Marbury v Madison*, yang diputuskan oleh Mahkamah Agung Amerika Serikat pada tahun 1803. Metode yang sama juga dipergunakan di Bulgaria.

Di Australia ditegaskan bahwa constitutional interpretation dibutuhkan selain untuk memunculkan kehendak pembuat perUndang-Undangan di dalam isi, konteks dan tujuan asli dari peraturan tersebut,

konstitusi, juga untuk mengotorisasi negara untuk membuat hukum yang bertujuan membatasi atau mengontrol Negara dalam melaksanakan kewenangan eksekutifnya.

Penerapan constitutional interpretation di AS, Bulgaria dan Australia tersebut juga sudah dipraktekkan di Indonesia. Metode ini diterapkan dalam judicial review di Indonesia, untuk menemukan norma yang sesungguhnya (rechstvinding) di dalam konstitusi. Dengan demikian, barulah kita dapat menilai apakah peraturan yang sedang diuji bertentangan atau tidak dengan norma kritiknya, yaitu konstitusi.

II. Tentang Peran Negara, dan Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan

2.a Peran Fundamental Negara dalam Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan

Iman Soepomo menegaskan bahwa Hukum Perburuhan lahir untuk menengahi kepentingan dari pihak yang memiliki status sosial dan ekonomi yang berbeda, dimana pekerja/buruh sangat bergantung (sumber penghasilannya) terhadap majikan/pengusaha selaku pemberi kerja.

Adanya ketidakseimbangan kedudukan dan kekuatan antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha inilah yang menurut O. Kahn Freund sebagai alasan utama dari hadirnya Hukum Perburuhan, yakni sebagai instrument untuk meniadakan ketimpangan. Ketimpangan hubungan antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha digambarkan oleh H. Sinzheimer sebagai suatu kondisi kepatuhan sukarela, bahkan melalui sarana kebebasan berkontrak:

“The employer direct the labour force which must put itself as his disposition...He directs that labour force as he wishes, placed at

his service by way of the individual's 'free contract' of employment...(which is) nothing other than a 'voluntary' submission to conditions that cannot be changed by the worker".

Jika diterjemahkan secara bebas mengandung arti bahwa pengusaha adalah pihak yang mampu menentukan keadaan perburuhan sesuai dengan keinginannya, bahkan melalui sarana 'kebebasan berkontrak', di mana kebebasan berkontrak yang dimiliki tiap-tiap pekerja/buruh tidak lebih dari sebuah 'kepatuhan secara sukarela' terhadap kondisi-kondisi yang telah ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha/majikan.

G. Ripert memandang diaturnya masalah kerja dalam hukum sosial tersendiri (dalam hal ini Hukum Perburuhan) adalah akibat kenyataan sosial yang dalam kehidupan ekonomi mengalami pergeseran, di mana perlindungan kepentingan kerja dalam kontrak/perjanjian kerja merupakan kepentingan umum yang tidak dapat lagi diabaikan berdasarkan asas kebebasan individu serta otonomi individu dalam mengadakan kontrak/perjanjian kerja. Pernyataan Ripert ini menjelaskan bagaimana akhirnya Hukum Perburuhan menjadi Hukum Publik.

2.b Adanya pergeseran Peran negara dalam Urusan Ketenagakerjaan

Tuntutan kapitalisme global menghendaki agar negara tidak terlalu mencampuri persoalan pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan melainkan diserahkan pada mekanisme pasar. Sistem kerja fleksibel itu dianggap yang terbaik saat ini. Tetapi kembali pada tujuan Hukum Ketenagakerjaan serta peran pemerintah yang masih sangat dibutuhkan di negara kita maka meniadakan peran negara bukan solusi yang benar-benar tepat. Dari kepustakaan ekonomi antara peran pasar dan campur tangan negara

maupun antara pembangunan ekonomi dengan pendekatan pasar dan normatif (konstitusional) harusnya saling melengkapi, dikarenakan menjalankan pembangunan ekonomi dalam kevakuman politik adalah hal yang mustahil (Umar Juoro):

“*Pertama*, peran pasar sangat penting dalam rangka perusahaan memaksimalkan keuntungan dan individu serta masyarakat memaksimalkan kesejahteraannya, namun peran pemerintah penting juga dalam melakukan koreksi terhadap kegagalan pasar. *Kedua*, peran konstitusi dan aturan main dalam pembuatan kebijakan ekonomi sangat penting untuk memastikan kebijakan ekonomi yang baik dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hal itu dilakukan untuk jangka panjang. *Ketiga*, kebijakan ekonomi dalam mengejar pertumbuhan maupun pemerataan hasil sangat berkaitan dengan proses politik yang berlangsung terus menerus. Kebijakan ekonomi tidak berjalan dalam kevakuman politik karena secara praktis pendekatan normatif atau konstitusional dapat memberikan arahan yang jelas bagi pembangunan ekonomi dengan saling melengkapi.”

Kepentingan politik kapitalisme global dirasakan telah masuk dalam pembuatan regulasi Ketenagakerjaan dewasa ini, di antaranya adalah diberlakukannya sistem kerja kontrak dan alihdaya/ *outsourcing* (sistem *flexible worker*), serta tidak jelasnya perlindungan atas kebebasan berserikat. Padahal “*Labour law will most probably become the major tool to implement the government’s labour policies*”. Kebijakan ketenagakerjaan (*labor policy*) di Indonesia dapat dilihat dalam UUD 1945 sebagai Konstitusi negara, juga dalam peraturan perundang-undangan yang terkait.

Kapitalisme dengan sistem pasar bebas boleh jadi dianggap konsep yang ideal dan egalitarian. Perdagangan dilakukan secara sukarela, dan karena persaingan sempurna, maka konsumen akan mendapatkan harga yang semurah-murahnya, dan produsen mendapatkan keuntungan yang setimpal. Keuntungan produsen biasanya ditentukan dengan penekanan harga yang serendah-rendahnya. Dalam prinsip ini, suatu ekonomi dikatakan efisien, jika tidak ada yang dirugikan dalam kegiatan yang membuat orang lain menjadi lebih baik (*no one worse off to make some one better off*).

Kelemahan pasar bebas adalah bahwa karena persaingan sempurna, maka yang kuat akan menang, yang lemah akan kalah. Seseorang dengan modal dasar yang besar (kaya) akan lebih leluasa dalam melakukan transaksi dagang, dan mempunyai pilihan-pilihan lebih banyak. Akses kepada modal, informasi, pendidikan dan hubungan relasinya pasti lebih baik dari seseorang dengan modal kecil (miskin). Keuntungan yang diraihinya akan jauh lebih besar daripada seseorang dengan modal lebih kecil. Oleh karenanya pasar bebas tidak boleh dijadikan dasar dalam penyusunan kebijakan perburuhan di Indonesia sebab akan mengedepankan kepentingan pemilik modal daripada pekerja/buruh.

Pasar bebas diyakini dapat memberi dampak negatif khususnya terhadap kaum pekerja/buruh unskill, dampak tersebut antara lain:

- a) Upah pekerja/buruh akan semakin ditekan, karena perusahaan harus menekan biaya, pekerja/buruh akan semakin diperas.
- b) Meningkatnya sektor informal yang tidak dilindungi oleh undang-undang dan peraturan perburuhan.

Kebijakan upah murah justru paradoks dalam ekonomi pasar bebas kebijakan upah murah dan pelaksanaan peraturan perundang-

undangan yang lunak, termasuk pengekan terhadap hak-hak fundamental kaum buruh, justru menjadi faktor yang akan menghambat pasar bebas. Hal ini disebabkan kebijaksanaan tersebut menjadi indikasi adanya *social dumping* yang dapat mengakibatkan gangguan terhadap pelaksanaan *fair trade* dalam pasar bebas. Dengan demikian tidak benar jika demi menyelaraskan dengan ekonomi pasar bebas dilakukan penekanan pada hak pekerja, sebab hal ini adalah aksi *social dumping*.

Tuntutan mekanisme pasar terhadap sistem kerja fleksibel harus ditanggapi oleh pemerintah dengan menetapkan batasan-batasan yang jelas sehingga kepentingan pekerja/buruh yang paling utama yaitu kesejahteraan dan jaminan sosial tidak terabaikan. Dalam hal ini yang termasuk dalam lingkup kesejahteraan adalah sistem pengupahan yang dapat memberi jaminan hidup layak pada pekerja/buruh. misalnya besaran upah pokok, upah lembur, dan sebagainya. Sedang yang mencakup jaminan sosial adalah adanya sistem proteksi dalam bentuk asuransi kesehatan, dana pesangon dan hari tua bagi pekerja/buruh.

2.c Model Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia merupakan model Hukum Ketenagakerjaan yang korporatis

Model hukum korporatis ini bercirikan hubungan kerja diatur melalui jalan legislasi dalam bentuk peraturan perundang-undangan dengan kata lain Hukum Perburuhan adalah bagian dari Hukum Publik. Sebagai Hukum Publik proses pembentukan Hukum Perburuhan akan melibatkan peran negara yang cukup dominan, sehingga diharapkan negara dapat tanggap dan menjadi fasilitator kedua kepentingan kelompok yaitu antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Pada sisi lain ada yang menilai bahwa Hukum Perburuhan (yang kemudian diperluas isinya menjadi Hukum

Ketenagakerjaan-pen) ini menjadi alat politik untuk melegitimasi tindakan pemerintah dalam me-refresi gerakan buruh dan lebih mementingkan kepentingan kelompok investor.

Hukum Ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dalam bidang Hukum ekonomi sosial (*Labor Law is one of socio-economic Laws*), hal ini mendorong perlunya campur tangan pemerintah (*government intervention*), yang tujuannya menjaga keseimbangan dan keadilan di mana terdapat pihak yang kuat dan pihak yang lemah.

“The Major aims of these area of laws (socio-economic laws-Pen.) can be understood as to redistribute and reallocate the excessively unbalanced resources and to restore new rules and order. In other words, to modify and correct contradictions and distortions brought about by too rapid economic development... Without the support of positive government intervention, it would be difficult to keep just and fair condition between ‘the haves’ and ‘the have-nots’.”

Oleh karena itu negara campur tangan dalam bidang ini dengan maksud untuk melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kesewenang-wenangan majikan/pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial.

“The main object of labour law has always been, and I venture to say will always be, to be a countervailing force to counteract the inequality of bargaining power which is inherent and must be inherent in the employment relationship.....It is an attempt to infuse law into a relation of command and subordination”.

2.d Konsep Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Cita Konstitusi

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, hadirnya UU Cipta Kerja notabene menjadi hukum negara (*state law*) yaitu hukum positif yang dilahirkan oleh aparat negara, hukum yang secara institusional dibuat di atas. Hukum negara ini tidak otomatis merupakan hukum yang sesuai dengan cita-rasa keadilan rakyat banyak. Maka untuk memastikan bahwa keberadaan UU Cipta Kerja sebagai hukum yang memenuhi rasa keadilan masyarakat Indonesia perlu diuji oleh cita konstitusi sebagaimana terdapat dalam UUD 1945.

Cita Konstitusi pertama sekali dapat dilihat dalam Pembukaan UUD 1945, dimana pemerintah melaksanakan pembangunan nasional, dan demi kelancaran pembangunan tersebut pemerintah menetapkan berbagai peraturan guna mendukung jalannya pembangunan tersebut. Kenyataan selama ini peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah dari waktu ke waktu mengikuti pola yang disebut sebagai paradigma politik dalam pembangunan yaitu 'ganti penguasa ganti peraturan'. Ini memberi gambaran bahwa peraturan adalah bukti kekuasaan dan kekuasaan *is the core of politics*. Seyogyanya dalam konsep negara hukum dan konstitusi, panglima tertinggi di suatu negara adalah hukum, bukan kekuasaan.

Alinea keempat Pembukaan UUD 1945, "... untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial." Pada frasa ini terpatriti cita-cita atau tujuan bernegara sebagai negara merdeka, Indonesia harus membentuk dan menyusun sistem pemerintahan.

Terdapat tujuan dari sebuah pemerintahan yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan bangsa; dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Harusnya, siapapun yang akan memegang pemerintahan dan program apa yang menjadi agenda pemerintahannya, yang harus menjadi pedoman dalam penyusunan program tersebut adalah cita-cita konstitusional.

Cita konstitusi dalam Ketenagakerjaan adalah mewujudkan iklim kerja layak, dan penghasilan layak, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 2 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan: a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

UUD 1945 mengandung cita hukum pembangunan ketenagakerjaan, yaitu tidak lain dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2), dari kedua pasal ini dapat dilihat bahwa cita hukum di bidang ketenagakerjaan yaitu menciptakan peraturan yang melindungi hak setiap orang untuk bekerja dan melindungi setiap orang dalam pekerjaannya. Keduanya merupakan hak dasar dan memiliki perbedaan dimana hak untuk mendapat pekerjaan berarti hak untuk ikut berkompetisi dalam mendapatkan pekerjaan secara adil (*fair*), transparan (terbuka) dan tidak diskriminatif, sedangkan hak dalam pekerjaan adalah segala hak yang timbul akibat diterimanya

sebagai pekerja antara lain hak atas upah yang layak, kebebasan berserikat, jaminan kelangsungan kerja (job security), jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja—yang dapat dikelompokkan sebagai hak dalam bidang ekonomi, sosial, politik, dan teknis.

Prinsip konstitusi yang paling utama menyangkut kerja adalah Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945. Rumusan dalam Pasal 27 ayat (2) adalah rumusan yang ada sejak mula diberlakukannya UUD 1945 sebagai hukum dasar di negara Indonesia, sedangkan rumusan pasal 28 D ayat (2) adalah hasil dari amandemen kedua atas UUD 1945. Pasal 27 ayat (2) berbunyi sebagai berikut:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Menurut Ismail Suny ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) ini merupakan “*a paper constitution*” atau “*a semantic constitution*”. Dengan mengakui hak warga negaranya untuk mendapat pekerjaan maka sebenarnya Indonesia telah bertekad dan memutuskan untuk melenyapkan pengangguran, sehingga tidak semua negara berani memasukkan pasal seperti ini dalam konstitusinya. Oleh karenanya pasal ini haruslah ditafsirkan:

”....bahwa pemerintah berkewajiban untuk memberantas pengangguran dan harus mengusahakan supaya setiap warga negara bisa mendapat pekerjaan dengan nafkah yang layak untuk hidup, bukan hanya asal bekerja saja sekalipun dengan penindasan atau eksploitasi, melainkan harus layak untuk penghidupan.”

Secara fundamental Hukum Ketenagakerjaan/Hukum Perburuhan Indonesia juga harus dihubungkan dengan Pasal 33 ayat (1) yang mengatur tentang dasar perekonomian negara Indonesia

yang intinya adalah perekonomian yang berasaskan kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Mohammad Hatta (Bung Hatta) yang disebut konseptor atas Pasal 33 UUD 1945 memberikan istilah demokrasi ekonomi dalam penjelasan UUD 1945 bagi politik perekonomian Indonesia. Penjelasan tersebut mengemukakan bahwa kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan dan bukan kemakmuran orang-seorang. Oleh karenanya perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan. Selain Pasal 33, Bung Hatta juga menyebutkan Pasal 27 ayat (2) sebagai peraturan untuk melaksanakan ekonomi Indonesia. Jika Pasal 33 mengenai sistem ekonomi, maka Pasal 27 ayat (2) mengenai hak sosial warga negara, yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pemerintah diharapkan tidak melupakan makna Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) yang dapat kita baca dalam sejarahnya didasarkan pada dua pandangan yang secara singkat dapat disimpulkan sebagai berikut:

(a) Dipandang dari sudut buruh

- 1). Memberi hak kepada setiap warga negara untuk mendapat pekerjaan. Konsekwensi dari hak itu ialah kewajiban pemerintah untuk memberi pekerjaan kepada tiap warga negara yang membutuhkannya, atau memberi tunjangan (sokongan) kepada kaum penganggur.
- 2). Memberi hak kepada tiap warga negara untuk mendapat penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Konsekwensi dari hak itu ialah kewajiban pemerintah memberi penghidupan yang layak bagi para pekerja/buruh.

- 3). Memberi hak kepada kaum pekerja/buruh supaya tenaganya diberi kedudukan dan penghargaan yang sama dengan modal dan bahan. Buruh, modal dan bahan, ketiga faktor penting di dalam produksi, adalah sama kedudukannya. Konsekwensi dari hak ini, ialah kewajiban pemerintah memberikan dan menjaga kedudukan yang sama dari ketiga faktor produksi itu.
- (b). Dipandang dari sudut pemerintah
- Kewajiban yang dibebankan kepada pemerintah ini mewajibkan pemerintah campur tangan dalam soal perburuhan. Peraturan-peraturan negara tidak lagi bersifat mengatur atau ada yang menyebut *manasuka (regelend karakter)*, melainkan memaksa (*dwingen karakter*).

Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pasal ini berada pada Bab tentang Hak Azasi Manusia (HAM), jika ditelusuri dalam *Universal Declaration of Human Right* yang diakui dunia sebagai Piagam Universal yang berisi tentang Hak Asasi Manusia memuat perihal *the right to work* (hak atas pekerjaan) terdapat pada Pasal 23 yang berbunyi:

- (1) Setiap orang memiliki hak atas pekerjaan, atas pilihan bebas pekerjaan, atas syarat-syarat pekerjaan adil dan menyenangkan dan atas perlindungan terhadap pengangguran.
- (2) Setiap orang, tanpa diskriminasi apa pun, memiliki hak atas bayaran setimpal untuk pekerjaan setimpal.
- (3) Setiap orang yang bekerja memiliki hak atas imbalan adil dan mencukupi yang menjamin diri dan keluarganya kehidupan

yang layak sesuai martabat manusia, dan jika perlu dengan cara-cara proteksi sosial lain.

- (4) Setiap orang memiliki hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja guna melindungi kepentingan-kepentingannya”.

Dimasukkannya hak untuk bekerja dalam *Universal Declaration Of Human Rights* dikarenakan hak tersebut berhubungan dengan martabat kemanusiaan. Sebagaimana Oemar Seno Adji menyatakan:

“...hak-hak tersebut (hak-hak yang terdapat dalam UDHR-Pen.) perlu dilaksanakan untuk mendjunjung tinggi martabat manusia. Kepadaanya harus diberikan hak untuk bekerdja, pemilihan bebas tentang pekerdjaan, syarat-syarat jang favourable untuk bekerdja dan perlindungan terhadap pengangguran. Setiap orang mempunyai hak ‘*standart of living*’ yang sesuai, adequate, dengan kesehatan dan kesedjahteraannya dan keluarganya dan ‘*security*’ apabila ia sakit, nganggur, tua dst”.

2.e Peran Serikat Pekerja Fundamental dalam Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan

Serikat pekerja/serikat buruh (*trade union*), mengandung makna *trade unionism* yang secara tradisional adalah organisasi-organisasi pekerja yang memiliki fungsi dan filosofi yaitu kolektif refresentatif (perwakilan kolektif) guna melindungi dan membantu minat pekerja/buruh sebagai di dalam sistem ekonomi.

“The term ‘trade unionism’ traditionally ascribes to worker organizations a particular philosophy and function-collective

representation to protect and advance the interest of the worker as a producer within the economic system”.

Jadi sesungguhnya peran utama serikat pekerja/buruh adalah *collective refresentatif* atau perwakilan kolektif pekerja/buruh guna menyalurkan aspirasi dan kepentingan khususnya dalam hubungan kerja, sehingga sesungguhnya peran tersebut murni dalam urusan sosial ekonomi. Dalam rangka berurusan dengan pihak pengusaha sebagai ‘mitra’ kerja mereka.

Alan Flanders menyatakan bahwa tujuan dari serikat pekerja adalah partisipasi dalam pengaturan mengenai pekerjaan (*participation in job regulation*), di mana partisipasi tersebut bukanlah tujuan akhir melainkan sebagai sarana untuk berperan aktif dalam mengendalikan jalannya aturan-aturan ketenagakerjaan yang telah ditetapkan.

“The constant underlying social purpose of trade unionism is, then, participation in job regulation. but participation is not an end in itself; it is the means of enabling workers to gain more control over their working lives”.

Menurut pandangannya regulasi ketenagakerjaan diperlukan dengan semakin tingginya kompetisi antar serikat pekerja/serikat buruh untuk mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik bagi anggota-anggotanya. Dengan demikian apabila salah satu tujuan serikat pekerja/serikat buruh adalah berperan serta dalam regulasi dan pengawasan/pengendalian kerja maka untuk tujuan tersebut gerak serikat pekerja/serikat buruh tidak hanya sebatas lingkungan tempat kerjanya saja:

“If the basic social purpose of trade unions is job regulation and control, then the pursuit of this purpose does not stop short at the boundaries of an industry. Regulation is now needed on

a national scale, because full employment has generated intense competition among trade unions to get more for their members...”.

Jika diamati pandangan di atas maka Flanders menyarankan agar serikat pekerja/serikat buruh memperkuat peran politis mereka sehingga dalam pembentukan peraturan Ketenagakerjaan dan juga dalam pelaksanaan peraturan-peraturan tersebut mereka dapat berperan aktif guna mewujudkan kesejahteraan bagi para anggotanya.

Dewasa ini perwujudan hak-hak normatif dan hak-hak politik pekerja/buruh pada era globalisasi perlu mendapat perhatian serius. Hak atas kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh merupakan hak dasar yang dilindungi dan dijamin secara konstitusional. Di Indonesia kebebasan berserikat diwujudkan dengan kebebasan pekerja/buruh untuk membentuk organisasi pekerja/buruh. Organisasi pekerja/buruh yang dimaksud dapat bergerak di bidang sosial ekonomi ketenagakerjaan dengan berlandaskan pada Pasal 28 UUD RI Tahun 1945 *jo* Pasal 28E ayat (3) Amandemen Kedua UUD 1945, juga Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 bahwa setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya.

Masalah kebebasan berserikat bagi pekerja//buruh dinilai oleh masyarakat internasional sebagai suatu persoalan yang serius. Banyak serikat pekerja di negara-negara maju, antara lain *American Federation of Labour and Congress of Industrial Organization (AFL-CIO)* serta badan-badan internasional lainnya terutama *International Trade Secretariate (ITS)* dan *International Confederation Of Free Trade Union (ICFTU)*, berkampanye agar perdagangan dunia

dikaitkan dengan standar perburuhan internasional dan hak-hak asasi pekerja/buruh .

Bagi negara yang menjalankan prinsip dagang dan ekonomi pasar bebas maka terhadap hukum ekonomi sosial (Perburuhan) wajib mentaati klausula sosial (*social clause*). Negara-negara dalam kerjasama dan persetujuan multilateral dan bilateral di bidang perdagangan dan ekonomi wajib mencantumkan klausula yang menghapuskan praktek ketenagakerjaan yang dikategorikan sebagai "dumping sosial" – meski dari kaca mata kaum pekerja/buruh bukan semata karena untuk melindungi pekerja/buruh, namun sebagai upaya mencegah timbulnya usaha tidak sehat yang memanfaatkan surplus tenaga kerja untuk menekan biaya produksi sehingga mampu mengajukan harga penawaran barang atau jasa yang lebih rendah dari negara lain.

Ada dampak signifikan ketika *labor market flexibility* (LMF) yakni tidak tumbuhnya keinginan dan hasrat berserikat. Fokus para pekerja/buruh hanya pada kesempatan kerja, bukan lagi pada peningkatan kesejahteraan dalam pekerjaan. Pengaturan PKWT dan alih daya serta mekanisme PHK dalam UU Cipta Kerja yang telah dijelaskan di atas mengarah pada fleksibilitas hubungan kerja sebagai dampak LMF.

Indonesia dalam cita konstitusinya mengupayakan terciptanya keseimbangan ekonomi agar sosial equilibrium (*social equilibrium*) melalui Pasal 33 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28D Ayat (2). Pasal 33 yang menjabarkan bahwa perekonomian dijalankan dengan asas kekeluargaan diselenggarakan berdasarkan atas demokrasi ekonomi. Asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi ini

menunjukkan bahwa cita konstitusi adalah perekonomian yang tidak dilandasi semata-mata oleh mekanisme pasar.

Pasal 28C ayat (2) menetapkan bahwa hak konstitusional warganegara untuk memperjuangkan haknya secara kolektif merupakan hak yang melekat di Indonesia. Oleh karena itu keberadaan serikat pekerja, peran dan kedudukan hukumnya tidak boleh hilang melalui norma perundang-undangan, sebab keseimbangan sosial/sosial equilibrium (*social equilibrium*) bertopang pada perimbangan kekuatan pekerja/buruh yang terorganisir dalam serikat pekerja/serikat buruh.

III. ANALISA KRITIS ATAS INKONSTITUSIONALITAS PKWT, ALIH DAYA, UPAH, DAN PHK DALAM UU NO. 6 TAHUN 2023

3.a PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU / PKWT

1. Dalam permohonannya Para Pemohon mendalilkan yang pada pokoknya bahwa pengaturan PKWT dalam Pasal 81 UU No. 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 karena telah menghilangkan hak kepastian untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak.
2. Sebaliknya pemerintah dalam keterangannya menolak dalil Para Pemohon dengan memberikan keterangan yang pada pokoknya bahwa pengaturan PKWT dalam Pasal 81 UU No. 6/2023 tidak bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 dan Para Pemohon tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang dirugikan hak konstitusionalnya.
3. Dari dua versi hukum yang berbeda tersebut, ahli berpendapat berdasarkan penilaian apakah muatan materi pengaturan PKWT dalam UU No. 6/2023 tersebut sudah berpedoman pada konsep

PKWT yang berlaku universal yaitu dengan (a) menentukan jangka waktu maksimal PKWT, dan (b) menentukan jenis pekerjaan apa yang bisa dilakukan dengan PKWT.

4. Sebelumnya Pasal 59 ayat (1), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan menjadi pedoman menentukan berapa lama jangka waktu maksimal PKWT, termasuk perpanjangan dan pembaharuannya. Bahwa PKWT yang didasarkan pada jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Akan tetapi Pasal 81 UU No. 6/2023 merubah dengan menghilangkan ketentuan jangka waktu maksimal PKWT, perpanjangan, masa tenggang waktu, dan pembaharuannya
5. Selanjutnya Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) menyatakan bahwa jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam PKWT ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja. Dengan demikian norma perlindungan hukum bagi pekerja dalam PKWT sebagaimana diatur sebelumnya dalam Pasal 59 ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU No. 13/2003 tentang jangka waktu maksimal PKWT, perpanjangan dan pembaharuannya menjadi tidak ada lagi dan dilaiihkan kepada Perjanjian Kerja dimana pekerja memiliki posisi tawar yang lemah untuk dapat menolak klausul Perjanjian Kerja yang ditetapkan oleh pihak pengusaha.
6. Sebelumnya Pasal 59 ayat (7) UU No. 13/2003 menyatakan bahwa PKWT yang tidak memenuhi ketentuan tentang jangka waktu maksimal PKWT, perpanjangan, masa tenggang waktu,

dan pembaruannya maka demi hukum berubah menjadi PKWTT. Akan tetapi Pasal 81 UU No. 6/2023 menghilangkan ketentuan tersebut, sehingga dengan demikian norma perlindungan hukum bagi pekerja dalam PKWT sebagaimana diatur sebelumnya dalam Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan menjadi tidak ada lagi karena sudah dihapus oleh Pasal 81 UU No. 6/2023.

7. Akibat dari dihapuskannya norma perlindungan hukum bagi pekerja PKWT tersebut di atas maka hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menjadi terancam. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan bentuk Hak Asasi Manusia yang digolongkan ke dalam hak ekonomi, sosial, dan budaya.
8. Bentuk kerugian konstitusional yang dialami oleh para pekerja di Indonesia sebagai akibat pengaturan PKWT di dalam Pasal 81 UU No. 6/2023 adalah hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.
9. UU No. 13/2003 diharapkan mampu memberikan kesejahteraan kepada masyarakat sebagaimana cita-cita hukum dengan mengambil konsep negara hukum (*recht staat* dan *the rule of law*), yakni memadukan prinsip kepastian hukum dengan prinsip keadilan dalam konsep *the rule of law*. Masyarakat itu hanya memerlukan peraturan-peraturan yang menjamin kepastian hukum dalam hubungan mereka satu sama lain saja, tetapi mereka juga butuh keadilan disamping juga hukum dituntut untuk memberikan pelayanan kepentingan dan memberikan kemanfaatan. Hukum yang hakiki harus pasti dan bersifat adil. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti, maka hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian dan keadilan

bukanlah semata-mata tuntutan moral, melainkan secara faktual mencirikan hukum itu sendiri. Ronald Dworkin melalui teori hukum interpretatif menegaskan bahwa penalaran hukum merupakan penalaran moral. Landasan penalaran moral tersebut adalah pandangan bahwa nilai keadilan, etika, dan politik merupakan satu kesatuan, dan kesatuan itu bersifat objektif. Oleh karena itu, perumusan peraturan PKWT yang melibatkan pihak yang tidak seimbang, membutuhkan nilai moralitas (keadilan dan etika dalam politik hukum), sehingga hukum bisa melindungi pihak yang lebih lemah. Bila hukum gagal untuk melindungi pihak yang lemah, maka hukum menjadi tidak adil. Marthin Luther King Jr. menyatakan bahwa "*an unjust law is no law at all*". Berarti dalam perubahan peraturan PKWT oleh UU No. 6/2023, karena peraturan PKWT yang baru yang menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap jangka waktu maksimal dari PKWT yang terjadi hingga selesainya pekerjaan telah memunculkan ketidakadilan, *it is no law at all*. Peraturan ini bertentangan dengan nilai keadilan yang diamatkan oleh pasal 27 ayat (2) UUD 45.

3.b ALIH DAYA / OUTSOURCING

1. Dalam permohonannya Para Pemohon mendalilkan yang pada pokoknya bahwa pengaturan Alih Daya/*outsourcing* dalam Pasal 81 UU No. 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 karena telah menghilangkan perlindungan hukum bagi pekerja.
2. Sebaliknya pemerintah dalam keterangannya menolak dalil Para Pemohon dengan memberikan keterangan yang pada pokoknya bahwa pengaturan Alih Daya/*outsourcing* dalam Pasal 81 UU No. 6/2023 tidak bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 dan Para Pemohon tidak

memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang dirugikan hak konstitusionalnya.

3. Dari dua versi hukum yang berbeda tersebut, ahli berpendapat berdasarkan penilaian apakah muatan materi pengaturan Alih Daya/*outsourcing* dalam UU No. 6/2023 tersebut sudah berpedoman pada konsep Alih Daya/ *outsourcing* yang berlaku universal yaitu, dengan (a) menentukan jenis pekerjaan apa yang bisa dilakukan dengan Alih Daya/*outsourcing*, (b) menentukan syarat perusahaan alih daya agar kontrol terhadap pelaksanaan alih daya dapat dilakukan.
4. Secara umum *Outsourcing* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. UU Cipta Kerja (UU No. 6/2023) mengubah istilah *outsourcing* menjadi alih daya dan menghapus beberapa ketentuan yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan (UU 13/2003).
5. Sebelumnya Pasal 64 UU No. 13/2003 mengatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Akan tetapi Pasal 81 angka 19 UU No. 6/2023 menghapus Pasal 65 UU No. 13/2003 yang mengatur tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Dengan demikian norma perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 65 UU No. 13/2003 menjadi tidak ada lagi karena sudah dihapus oleh Pasal 81 angka 19 UU No. 6 /2023.

6. Sebelumnya Pasal 66 ayat (1) UU No. 13/2003 mengatur bahwa pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Akan tetapi Pasal 81 angka 20 UU No. 6/2023 merubah dengan menghilangkan ketentuan tentang jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan tersebut, sehingga pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja dapat digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok (*core business*) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Dengan demikian norma perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja sebagaimana diatur sebelumnya dalam Pasal 66 ayat (1) UU No. 13/2003 menjadi tidak ada lagi karena sudah dihapus oleh Pasal 81 angka 20 UU No. 6/2023.
7. Sebelumnya Pasal 66 ayat (4) UU No. 13/2003 mengatur bahwa dalam hal perjanjian penyediaan jasa pekerja dilaksanakan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku maka hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja demi hukum beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi pekerjaan. Akan tetapi Pasal 81 angka 20 UU No. 6/2023 merubah dengan menghilangkan ketentuan tersebut. Dengan demikian norma perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja sebagaimana diatur sebelumnya dalam Pasal 66 ayat (4) UU No. 13/2003 menjadi tidak ada lagi karena sudah dihapus oleh Pasal 81 angka 20 UU No. 6 / 2023.

8. Akibat dari dihapuskannya norma perlindungan hukum bagi pekerja Alih Daya tersebut di atas maka hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menjadi terancam. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan bentuk Hak Asasi Manusia yang digolongkan ke dalam hak ekonomi, sosial, dan budaya.
9. Bentuk kerugian konstitusional yang dialami oleh para pekerja di Indonesia sebagai akibat pengaturan Alih Daya di dalam Pasal 81 UU No. 6/2023 adalah hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Berdasarkan uraian di atas kami tegaskan kembali bahwa potensi pertentangan pengaturan alih daya di UU No. 6/2023 terhadap UUD 1945 adalah sebagai berikut:

- a) Pengaturan alih daya di UU No. 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini karena pengaturan alih daya di UU No. 6/2023 dapat menimbulkan ketidakpastian, ketidakadilan, dan ketidaksetaraan bagi pekerja/buruh yang dialihdayakan.
- b) Pengaturan alih daya di UU No. 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan, kepastian, dan perlakuan hukum yang adil serta tidak diskriminatif. Hal ini karena pengaturan alih daya di UU No. 6/2023 dapat menghilangkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh yang dialihdayakan, seperti upah, tunjangan, cuti, jaminan sosial, dan hak-hak normatif lainnya.

- c) Pengaturan alih daya di UU No. 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28 ayat (4) UUD 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan aspirasi dan kepentingan pekerja/buruh. Hal ini karena pengaturan alih daya di UU No. 6/2023 dapat menghalangi pekerja/buruh yang dialihdayakan untuk berorganisasi dan melakukan perundingan kolektif dengan pemberi kerja.

3.c WAKTU ISTIRAHAT DAN PENGUPAHAN

C.1 Pengaturan waktu istirahat mingguan tidak boleh diskriminatif

1. Pasal 81 angka 25 UU No. 6/2023 menghapus hak istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu sebagaimana yang sebelumnya telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b UUK;
2. Pasal 81 angka 25 Pasal 79 ayat (2) huruf a UU No. 6/2023 mengatur bahwa waktu istirahat adalah paling sedikit sebanyak setengah jam setelah bekerja selama 4 jam secara terus-menerus. Serta terdapat jam istirahat mingguan sebanyak 1 (satu) hari setelah bekerja selama 6 hari dalam 1(satu) minggu.
3. Pengaturan istirahat mingguan 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu sebelumnya diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, namun dalam Pasal 81 angka 25 Pasal 79 ayat (2) huruf b hanya menyatakan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pengaturan hak istirahat mingguan dimaksud.
4. Klausula istirahat 2 hari setelah bekerja selama 5 hari kerja dalam 1 minggu harusnya diatur secara tegas sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda (multi tafsir) dalam

memaknai aturan dimaksud. Sebagaimana pengaturan yang memuat klausa mengenai istirahat mingguan sebanyak 1 (hari) hari setelah bekerja selama 6 hari dalam 1 minggu, maka klausa istirahat 2 hari setelah bekerja selama 5 hari kerja dalam 1 minggu harus juga diatur secara tegas sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda (multi tafsir) dan seolah tidak berlaku *equal* (setara).

5. Waktu istirahat mingguan harus diberikan, mengingat tujuan dari pemberian waktu istirahat adalah sebagai penyeimbang antara *work/life balance* pekerja dengan pekerjaannya serta melindungi pekerja dari jam kerja atau *workload* yang tidak manusiawi.

c.2 Ketidakpastian Kebijakan Pengupahan dan Upah Minimum

1. Terhadap hilangnya frasa "...pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang **melindungi pekerja/buruh**" (Pasal 88 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003)

Pasal 81 pada angka 27 Pasal 88 UU No. 6/2023 mengubah Pasal 88 UU No. 13/2003 sehingga pada ayat (2) berbunyi :

"Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Penghapusan frasa "**yang melindungi pekerja**" mengubah Pasal 88 ayat (2) UU No. 13/2003 yang bunyi lengkapnya:

"Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh"

Ketegasan kata "yang melindungi pekerja" masih dibutuhkan saat ini guna menunjukkan paradigma negara dalam hubungan industrial. Secara faktual pasar tenaga kerja yang surplus tenaga

kerja dikuatirkan dijadikan sebagai *competitive advantage* sebagaimana pernah digunakan rezim pemerintah Orde Baru yang mengusung upah murah sebagai salah satu daya tarik bagi investor.

2. Tidak adanya kata “yang melindungi pekerja” juga dikuatirkan akan ditafsirkan oleh pelaku hubungan industrial, khususnya pengusaha dan pemerintah daerah bahwa upah layak semata ditentukan kondisi pasar, pekerja/buruh dibiarkan dalam relasi hubungan kerja/ relasi industrial pada pasar tenaga kerja fleksibel, sehingga pekerja/buruh harus berjuang sendiri dalam pilihan pengguna tenagakerja yang didasari oleh prinsip produksi tak lain adalah efisiensi untuk menghasilkan profit.
3. Penghapusan frasa ‘**yang melindungi pekerja**’ sama maknanya melepaskan kewajiban negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta tidak adanya kepastian hukum sehingga hak penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk pekerja/buruh justru tidak mampu dicapai.
4. Dari sisi normative, bahwa dihapusnya frasa ini menunjukkan karakter aturan ketenagakerjaan bukan lagi hukum memaksa (*dwingen karakter*), melainkan hukum mengatur manusia (*regelend karakter*). Maka dengan demikian dihapusnya frasa ‘yang melindungi pekerja’ inkonstitusional terhadap Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
5. **Bahwa Pasal 81 angka 28 UU a quo dalam Pasal 88C ayat (4) yang mengatur “Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan” telah bertentangan dengan tujuan ditetapkannya kebijakan pengupahan yaitu**

pencapaian hak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

6. Bagi pekerja/buruh khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan besarnya berbeda-beda tergantung pada kondisi tiap daerah masing-masing. Jhon Raws menuturkan dan menjelaskan terkait upah minimum yang diberikan pemerintah adalah wajib hukumnya, agar pengusaha sebagai pemberi kerja memberikan yang lebih besar atau sepadan daripada upah minimum yang ditentukan pemerintah.
7. Akibat dari penetapan upah yang berdasarkan pada rumus penghitungan upah dan menghilangkan komponen kebutuhan hidup layak, presentase kenaikan upah disetiap daerah menjadi relatif sama, kebutuhan hidup layak merupakan kebutuhan riil buruh pada suatu daerah dan antara daerah satu dengan yang lain bisa saja berbeda.
8. Penetapan upah berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak mencerminkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
9. Munculnya formula penetapan upah minimum dalam UU No. 6/2023 menyebabkan hilangnya hak terpenuhinya penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang tidak jelas bagi pekerja/buruh; sehingga munculnya formula pengupahan tidak memiliki landasan filosofis untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh. Seharusnya upah minimum ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak berbasis pada daerah masing-masing, dengan demikian Pasal 81 UU *a quo* pada angka

28 dalam Pasal 88C ayat (4) bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 ;

10. Bahwa Pasal 81 UU a quo pada angka 28 dalam Pasal 88F menyatakan “*Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).*”

11. Ketentuan ini memberikan kewenangan secara subjektif kepada Pemerintah untuk mengecualikan keberlakuan rumusan mengenai upah minimum dengan alasan “keadaan tertentu”.

12. Dengan ditetapkannya “keadaan tertentu” sebagai pertimbangan dalam merubah formula penghitungan upah maka kebijakan mengenai upah cenderung dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan subjektivitas pemerintah. Kebijakan ini justru malah menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pekerja yang pengupahannya bergantung terhadap penilaian pemerintah semata, implikasinya tidak saja bagi pekerja juga menimbulkan ketidakpastian bagi iklim berusaha;

13. Ketentuan Pasal 81 UU No. 6/2023 pada angka 28 dalam Pasal 88F mengakibatkan ketidakpastian hukum Upah Minimum Kabupaten/Kota, oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945.

c.3. Penghapusan Upah Minimum Sektoral menghilangkan hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak

1. Saat ini, pengaturan mengenai ketenagakerjaan diatur di dalam UU No. 13/2003 dan peraturan pelaksanaannya, dan peraturan tersebut diamandemen melalui Bab IV tentang Ketenagakerjaan dari UU No. 6/2023. Pada dasarnya Pasal 81 angka 27 Pasal 88 UU No. 6/2023 pemerintah berusaha mewujudkan hak

pekerja/buruh berupa penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui penetapan kebijakan pengupahan. Salah satu aspek dari kebijakan pengupahan tersebut adalah terkait peraturan tentang upah minimum.

2. Negara-negara juga menentukan cara untuk menentukan upah minimum secara berbeda-beda juga. Penentuan upah didasarkan pada sistem upah minimum atau ditentukan oleh mekanisme pasar (*supply and demand*) juga ditentukan oleh masing-masing negara dengan memperhatikan kondisi sosial ekonomis, demografi dan pasar kerja masing-masing.
3. Di dalam amandemen itu terdapat sebuah penghapusan peraturan / pasal yang menarik perhatian berbagai pihak, terutama dari kelompok pekerja atau serikat pekerja, yaitu penghapusan Pasal 89 UU No. 13/2003 (yang mengatur upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota sebagai bagian dari skema upah minimum di Indonesia) oleh Pasal 81 angka 29 UU No. 6/2023.
4. Tujuan utama dibuatnya pengaturan UMSK dalam UUKetenagakerjaan sebenarnya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dari pekerja yang bekerja di sektor ekonomi unggulan. Bila sebuah sektor masuk ke dalam sektor unggulan yang memiliki produktivitas yang lebih tinggi daripada produktivitas rata-rata sektor lain, maka perusahaan di sektor tersebut akan memiliki "*capacity to pay*" lebih tinggi sehingga upah minimum di sektor tersebut juga seharusnya lebih tinggi. Prinsip pengaturan UMS ini sebenarnya lebih menggambarkan prinsip pemberian imbalan dan perlakuan yang adil dan layak, sebagaimana diamanatkan dalam pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pertimbangannya adalah: bila pekerja di sektor unggulan tertentu

dapat berkontribusi secara positif untuk perekonomian suatu daerah tertentu, dan karena produktivitas yang tinggi itu, pasti akan berkontribusi terhadap kemajuan perekonomian perusahaan, maka tentulah pekerja di sektor tersebut berhak untuk mendapatkan apresiasi. Salah satu bentuk apresiasi tersebut adalah melalui pemberian upah yang lebih tinggi, yang diperjanjikan melalui penentuan upah minimum sektoral. Namun demikian, disadari bahwa sistem UMS ini masih belum mampu diterapkan ke banyak cakupan sektor yang berbeda.

5. Mengingat sistem pemberian upah minimum sektoral ini dianggap dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, meningkatkan produktivitas perusahaan dan meningkatkan perekonomian daerah, maka konsep pemberian upah minimum sektoral ini banyak diterapkan oleh negara-negara di dunia, terutama di negara Afrika dan Amerika Selatan. Contoh beberapa negara yang menggunakan sistem upah minimum sektoral:
 - i. Di Afrika Selatan, salah satu syarat wajib untuk membuat UMS dapat ditentukan adalah dengan adanya keterlibatan dari asosiasi pengusaha dan organisasi pekerja.
 - ii. Di Jerman, pemberlakuan upah minimum sektoral ditentukan atas dasar Perjanjian Kerja Bersama, yang pelaksanaannya dilandasi oleh *the Posted Workers Act (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG)* dan *the Act on the Provision of Temporary Workers (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG)*. Beberapa sektor yang telah memiliki Upah Minimum Sektoral adalah di bidang perdagangan di bidang peratapan, perdagangan di bidang kelistrikan, industri jasa kebersihan, pembangunan steger (*scaffolding erection*), jasa perawatan, pejalagan dan pengolah daging, pembersih cerobong asap,

dll.

6. Penghapusan Pasal 89 UU No. 13/2003 menyebabkan UMS tidak lagi termasuk sebagai bagian dari upah minimum. Artinya, Asosiasi Pengusaha yang belum menetapkan UMS tidak lagi diharuskan untuk bernegosiasi dan menetapkan UMS bersama dengan Serikat Pekerja Sektoral. Berarti, walaupun pekerja di sektor unggulan tertentu dapat berkontribusi untuk kemajuan perekonomian suatu daerah tertentu, dan walaupun produktivitas yang tinggi itu berkontribusi terhadap kemajuan perekonomian perusahaan tersebut, tidak ada lagi apresiasi berupa upah sektoral yang lebih tinggi daripada upah pekerja di sektor lain yang bukan sektor unggulan. Dengan demikian, walaupun pekerja sektor unggulan tersebut telah berkontribusi lebih banyak daripada pekerja sektor non unggulan, mereka tidak mendapatkan kompensasi yang berbeda. Hal ini tentulah bertentangan dengan prinsip keadilan distributif, yang dikembangkan oleh Aristoteles, juga bertentangan dengan frasa pemberian “imbalan dan perlakuan yang adil dan layak”. Oleh karena itu, penghapusan pasal 89 UU No. 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

c.4 Ketiadaan Pengaturan Tentang Penangguhan Upah Minimum menghilangkan perlindungan pekerja dalam memperoleh upah

1. Bahwa Pasal 81 UU No. 6/2023 pada angka 30 menghapus ketentuan tentang penangguhan upah minimum yang sebelumnya diatur dalam Pasal 90 UUK;
2. Filosofi upah minimum adalah sebagai perlindungan dasar bagi pekerja/buruh dan jaring pengaman (*safety net*) dengan maksud agar upah tidak jatuh merosot ke level terendah sehingga mengakibatkan merosotnya taraf kehidupan bagi pekerja/buruh tersebut yang dapat menyebabkan turunnya jumlah produktivitas

perusahaan baik pada skala perusahaan sendiri maupun nasional atau lebih luas.

3. Bahwa Upah minimum dimaksudkan sebagai perlindungan negara terhadap pekerja/buruh dari tindakan eksploitasi yang dilakukan oleh pengusaha sekaligus sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Faktanya, tidak semua pengusaha mampu memberikan upah minimum kepada pekerja/buruh, sebagaimana pertimbangan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dalam Putusan No. 61/PUU-VII/2010, tertanggal 14 November 2011 :

“Bahwa pada dasarnya upah minimum adalah upah yang terendah sehingga idealnya tidak terdapat alasan bagi perusahaan untuk tidak mampu membayar upah minimum tersebut, namun di dalam kenyataannya karena kondisi kemampuan keuangan perusahaan untuk membayar upah minimum tidak semua sama, maka perlu adanya suatu ketentuan untuk memberikan kepastian hukum terhadap pelaksanaan upah minimum tersebut. Adanya ketentuan yang mengatur tentang penangguhan pembayaran upah minimum adalah dalam rangka memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu”;

4. Ketentuan Penangguhan upah juga dikuatkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2016 yang dalam pertimbangannya secara jelas menyatakan :

“Oleh karenanya penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh

dimungkinkan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan baik kepada pengusaha maupun kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Dari sudut pandang pengusaha, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu. Adapun dari sudut pandang pekerja/buruh, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut sekaligus memberikan kepastian hukum mengenai keberlangsungan hubungan kerja.”;

5. Penangguhan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan upah minimum tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah yang tidak sesuai dengan upah minimum selama masa penangguhan yang diberikan, selisih upah yang tidak sesuai dengan upah minimum merupakan kewajiban yang harus dibayar kepada para tenaga kerjanya sesuai putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 72/PUU-XIII/2015 ;
6. Penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dimungkinkan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan hak kepada pengusaha maupun kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Dari sudut pandang pengusaha, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu, adapun dari sudut pandang pekerja/buruh penangguhan pembayaran upah minimum

memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut sekaligus memberikan kepastian hukum mengenai keterlangsungan hubungan kerja. Dengan demikian instrument penangguhan upah minimum yang diatur dan menjadi pedoman pelaksanaan nantinya memuat rasa adil bagi pengusaha dan memuat kepastian hukum bagi pekerja/buruh.

7. Sehingga menghapuskan ketentuan ini pada Pasal 81 UU No. 6/2023 pada angka 30 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945

c.5 Ketiadaan Keterlibatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Penentuan Besaran Upah di Atas Upah Minimum melanggar kebebasan berserikat sebagai cara perwujudan kesejahteraan pekerja

1. Ketentuan Pasal 81 UU No 6/2023 pada angka 31 dalam Pasal 90A adalah merupakan aturan baru yang menggantikan ketentuan Pasal 91 ayat (1) UU No. 13/2003. Secara lengkap Pasal 90 A menyatakan “Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.”. Ketentuan ini telah meniadakan peran serikat pekerja dalam menentukan upah di atas upah minimum sebagaimana yang sebelumnya diatur di dalam Pasal 91 ayat (1) UU No. 13/2023 yang berbunyi: “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh...”
2. Meski Indonesia telah merdeka sejak 1945 (78 tahun), praktek hubungan kerja menggunakan prinsip colonial belum sepenuhnya hapus. Banyak pengusaha menganggap bahwa pekerja/buruh sebagai kelas sosial yang rendah dan posisi tawarnya rendah.

Pengusaha belum menempatkan pekerja/buruhnya sebagai mitra dalam produksi. Media Kompas mengutip data Survei Angkatan Kerja Nasional Tahun 2022 mensinyalir setengah dari populasi pekerja/buruh di Indonesia masih bergaji tidak sesuai dengan upah minimum.

3. Pekerja/buruh di negara berkembang termasuk Indonesia membutuhkan serikat untuk mampu menghadapi hegemoni modal dan kekuasaan, sehingga ketika peran serikat di'tarik' dan tidak tercantum lagi dalam perundang-undangan maka secara normative kedudukan hukum serikat tidak ada lagi, hal ini paradoks dengan ketentuan dalam UU Serikat Pekerja/Serikat buruh.
4. Keberlakuan yuridis "Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan" muncul pada saat diundangkannya UU No. 6/2023, namun akankah berlaku secara sosiologis, sangat kecil kemungkinan, sebab upah minimum saja masih harus diperjuangkan secara kolektif melalui serikat pekerja/serikat buruh, demikian juga upah di atas upah minimum, yakni melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang *nota bene* melalui perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
5. UU No 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Pasal 25 ayat (1) menyatakan: "Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak : a). **membuat perjanjian kerja bersama** dengan pengusaha; b). mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial; c) mewakili pekerja/buruh dalam lembaga

ketenagakerjaan; d) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh; e) melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

6. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan salah satu sarana hubungan industrial akan kehilangan daya lakunya jika Pasal 81 angka 31 UU No. 6/2023 tidak dinyatakan inkonstitusional. Oleh karenanya Pasal 81 UU angka 31 Pasal 90A nyata-nyata bertentangan dengan Pasal 28 dan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.”

c.6 Kebijakan Struktur dan Skala Upah Harus berbasis Keadilan dan Kelayakan

1. Pasal 92 ayat (1) UU No. 13/2003 menegaskan bahwa Pengusaha wajib untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pasal tersebut kemudian dicabut dan digantikan dengan pasal 81 angka 33 Pasal 92 UU No. 6/2023, yang menghapuskan parameter golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi sebagai tolok ukur pengelompokan upah.
2. Dengan memperhatikan definisinya, struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau sebaliknya dari yang tertinggi sampai yang terendah. Sementara itu, skala upah adalah kisaran nilai nominal upah menurut kelompok posisi atau jabatan tertentu. Struktur dan skala upah menggambarkan pengelompokan upah berdasarkan

jenjang upah di perusahaan, yang dipakai sebagai pedoman penetapan upah pekerja. Tujuan diwajibkannya perusahaan untuk memiliki struktur dan skala upah adalah untuk menciptakan upah yang adil, karena pemberiannya didasarkan pada ukuran yang jelas (misalnya kompetensi, resiko kerja, dll), dapat dipergunakan untuk mengurangi kesenjangan gaji, dan membantu perusahaan memiliki skala penggajian yang baku sebagai bagian dari sistem kompensasi yang baik. Dengan adanya struktur dan skala upah, tercipta prediktabilitas bagi pekerja untuk dapat memperkirakan kenaikan upah yang seharusnya dapat diterimanya, bila satu jenjang atau durasi tertentu telah dilaluinya.

3. Sementara itu, penggantian pasal 92 ayat (1) UU No. 13/2003 menentukan kategori penyusunan struktur dan skala upah hanya berdasarkan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Dengan demikian, kualitas dari masing-masing pekerja tidak lagi dipergunakan sebagai ukuran menentukan struktur dan skala upah. Pertanyaannya adalah: apakah tepat kita menentukan struktur dan skala upah tanpa mempertimbangkan kualifikasi dari pekerjanya?
4. Dalam melakukan pembedaan atas besaran upah, ada parameter yang seharusnya dipergunakan, misalnya: posisi / jabatan (yang pasti berimplikasi pada tanggung jawab dan wewenang), masa kerja dan loyalitas, resiko (tingkat bahaya) tugas, kualitas skill dan pengetahuan (kompetensi), kontribusi terhadap perusahaan, dan aspek-aspek lain yang akan membedakan antara satu orang pekerja dengan yang lain. Artinya, untuk menghindarkan terjadinya ketidakadilan internal di perusahaan, sudah selayaknya terjadi pembedaan upah dengan memperhatikan kualifikasi tertentu. Hal ini yang justru dihapuskan oleh UU No. 6/2023.

5. Pemikiran bahwa upah harus ditetapkan berdasarkan jenis pekerjaan adalah sejalan dengan pemikiran Ibn Khaldun, seorang ahli sejarah, sosiolog dan filsuf dari Arab, yang telah memberi menyatakan bahwa pembagian pekerjaan mengokohkan kembali solidaritas sosial. Ia juga mengungkapkan buruh adalah sumber nilai. Nilai atau harga suatu barang adalah sama dengan kuantiti buruh yang terlibat dalam proses produksi barang tersebut, harga buruh adalah asas dari penentuan harga barang yang telah di produksi dan harga buruh itu sendiri ditentukan oleh mekanisme permintaan dan penawaran dalam pasar. Nilai kuantitas buruh ditukar dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sebuah kuantitas. Buruh sangat dibutuhkan dalam hal pendapatan dan keuntungan. Faktor yang paling menentukan, urgen dan bernilai menurut Ibn Khaldun adalah kerja buruh yang memiliki skill. Dari uraian yang disampaikan Ibn Khaldun, dapat disimpulkan bahwa waktu kerja dan skill adalah hal yang akan membedakan nilai dari pekerja. Hal inilah yang sebenarnya menjadi landasan dan kriteria untuk mengklasifikasikan upah di dalam struktur dan skala upah.
6. Penghapusan parameter untuk menentukan struktur dan skala upah bukanlah tindakan yang tepat, karena hal itu dapat menyebabkan ketidakjelasan ukuran untuk menentukan nilai pekerjaan antara seorang pekerja, dibandingkan pekerja lainnya. Ukuran penentuan struktur dan skala upah berdasarkan kemampuan perusahaan dan produktivitas sebagaimana diatur dalam pasal 81 angka 33 pasal 92 UU No. 6/2023 tidak menggambarkan evaluasi individual dari kontribusi, posisi dan kompetensi pekerja ke perusahaan. Perubahan ini tidak terlalu tepat. Upah merupakan kompensasi dari pekerjaan yang

dilakukan oleh pekerja untuk pengusaha, sehingga seharusnya upah diperhitungkan secara individual, tergantung pada parameter tertentu yang digunakan untuk menghitung upah. Oleh karena itu, frasa “dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi” dalam pasal 92 ayat (1) UU No. 13/2003 merupakan frasa penting yang akan dapat menentukan keadilan dan kelayakan dalam memberikan imbalan. Berarti, amandemen pasal 92 ayat (1) UU No. 13/2003 menjadi pasal 81 angka 33 pasal 92 UU No. 6/2023 adalah bertentangan dengan pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

c.7 Menghilangkan Peran dan Fungsi Dewan Pengupahan Kabupaten/ Kota Mendistorsi Fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh

1. Pasal 81 angka 39 UU No. 6 /2023 mengubah Pasal 98 UU No. 13/2003 dengan menghilangkan frasa “dewan pengupahan nasional, provinsi, dan kabupaten kota, hal ini potensial menghilangkan keberadaan dewan pengupahan di Kabupaten dan Kota, ditambah lagi Pasal 88D telah menetapkan bahwa upah minimum dihitung menggunakan formula dengan pertimbangan pada variable pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. Meski tugas dan tata kerja dewan pengupahan ada diatur dalam peraturan pemerintah, Meski keberadaannya tetap diatur dan diakui namun dengan perubahan kebijakan hukum pengupahan dalam UU No. 6/2023 maka peran dan fungsi dewan pengupahan dalam negosiasi penetapan UMP atau UMK menjadi tertutup sejak PP No. 36/2021 tentang Pengupahan sebagaimana telah direvisi melalui PP No. 51/2023 telah membuat model formula penentuan UMP dan UMK dengan rumus matematik menggunakan data makro ekonomi sehingga ruang dialog dan

negosiasi, yang menjadi esensi dewan pengupahan sebagai Lembaga tripartite menjadi tertutup.

2. Mekanisme Kerja Dewan Pengupahan adalah Musyawarah Mufakat. Pasal 35 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2021 tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan dan Tata Kerja Dewan Pengupahan menyatakan bahwa pembahasan rumusan saran dan pertimbangan dewan pengupahan dilakukan dengan musyawarah untuk mufakat, namun peran ini hilang seiring penghitungan upah minimum menggunakan data yang telah tersedia di BPS dan rumus matematika yang tidak dapat disimpangi akhirnya peran dewan pengupahan sebagai legitimasi tripartite saja (formalitas), namun ruang bermusyawarah (substentif) tidak ada lagi. Pada akhirnya hak konstitusional Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja harus diperjuangkan pekerja/buruh tanpa dukungan Lembaga tripartite dewan pengupahan. Bertentangan juga dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 bahwa setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya.

3.d PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan langkah terakhir yang seharusnya dapat dilakukan oleh pengusaha, dalam upaya untuk mengatasi masalah yang terjadi di dalam hubungan industrial. Namun demikian, kenyataannya jumlah PHK yang terjadi di Indonesia masih terhitung banyak. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), selama periode Januari-September 2023 ada 42.277 karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja

(PHK) di seluruh Indonesia. Menurut Staf Khusus Menteri Ketenagakerjaan Dita Indah Sari dalam diskusi di Program *Your Money Your Vote* tanggal 7 Juli 2023, data tentang jumlah PHK tersebut masih tidak akurat, karena masih banyak pengusaha yang tidak melaporkan terjadinya PHK, dan masih banyak Dinas Tenaga Kerja yang tidak responsif dan tidak mampu mengompilasi data dengan baik. Akurasi data PHK pasti sedikit banyak dipengaruhi oleh sistem pemberitahuan dan pelaporan yang ada di dalam UU No. 6/2023. Mengingat PHK akan banyak berdampak pada hilangnya pekerjaan dan pendapatan dari pekerja dan meningkatkan jumlah pengangguran di Indonesia, pengendalian PHK di dalam hukum positif Indonesia seharusnya diupayakan dengan komprehensif dan sistematis. Pada bagian ini akan dikaji pengaturan masalah PHK di dalam UU No. 6/2023 dan dengan menggunakan *constitutional interpretation* akan dianalisa konsistensinya dengan konstitusi.

d.1 Pergeseran sistem PHK dari *permit request principle* menjadi *notification principle*: apakah tepat?

a) Di dalam PHK terdapat dua sistem PHK yang dilakukan oleh Pengusaha, yaitu PHK dengan ijin dari otoritas yang berwenang (*permit request principle*) dan PHK dengan pemberitahuan (*notification principle*). UU No. 13/2003 menerapkan *permit request principle*, yang mengharuskan Pengusaha mendapatkan Penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI), sebagaimana dimuat di dalam pasal 151 ayat (3). Sementara itu, kewajiban untuk mendapatkan Penetapan tersebut dihapus oleh UU No. 6/2023, karena pasal 151 ayat (2) UU No. 6/2023 mewajibkan adanya pemberitahuan saja, dan bila para pihak tidak mencapai kesepakatan, maka mereka kemudian menyelesaikannya dalam

mekanisme PPHI (sebagai sengketa), serta pasal 152 UU Ketenagakerjaan tentang prosedur pengajuan Penetapan juga dihapus.

- b) Selanjutnya, bahkan pasal 151A UU No. 6/2023 mengecualikan kewajiban untuk melakukan pemberitahuan. Dua hal yang dikecualikan yaitu apabila pekerja mengundurkan diri dan pekerja meninggal dunia, yang sudah dengan sendirinya PHKnya memang tidak memerlukan pemberitahuan dari pengusaha. Namun terkait pengakhiran hubungan kerja karena berakhirnya PKWT, ketiadaan pemberitahuan ini tidak cukup melindungi kepastian atas hak untuk bekerja, sebagaimana diamanatkan oleh pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”; dan pasal 28D ayat (2) UUD 1945, dimana “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Pasal ini diintegrasikan ke dalam Bab XA tentang Hak Asasi Manusia, yang dihasilkan oleh Perubahan Kedua UUD 1945, pada tanggal 18 Agustus 2000.
- c) Untuk menjawab penafsiran tentang “perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, ternyata penafsiran sejarah perundang-undangan (*wethistorische interpretatie*) tidak memberikan kejelasan. Frasa tersebut pertama kali didiskusikan pada tanggal 16-26 Februari 2000, dalam Rapat Dengar Pendapat antara Panitia Ad Hoc I Badan Pekerja MPR. Namun demikian, istilah tersebut tidak pernah dijelaskan lebih lanjut di dalam Komisi A Badan Pekerja MPR, Rapat Paripurna ke-9 Sidang Tahunan MPR RI, di mana saat itu pasal 28D dirumuskan. Dalam memaknai pasal-pasal yang ada di dalam Bab XA itu, para

peserta rapat lebih menggunakan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia sebagai alat ukur kelengkapan dari hak asasi yang dicakup, dan bukan membahas pemaknaan kontekstual keIndonesiaan dari masing-masing hak dasar tersebut. Oleh karena itu, makna dari pasal 28D ayat (2) UUD 1945 ini harus dicari dari sumber hukum lain.

- d) Selanjutnya, penafsiran pasal 28D ayat (2) UUD 1945 harus ditemukan di beberapa Putusan Mahkamah Konstitusi, sebagai *the final interpreter of the constitution*, antara lain dalam: Putusan MK Nomor 61/PUU-VIII/2010, Putusan MK 117/PUU-X/2012, Putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013, Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017.
- e) Dalam Putusan MK No. 61/PUU-VIII/2010, pemaknaan pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dikaitkan dengan kewajiban negara untuk mengakui *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, yang mengakui hak untuk bekerja (*right to work*) dan hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan nyaman (*to enjoy and favourable conditions of work*), serta hak untuk diakui atas suatu standar kehidupan yang layak (*further recognize rights to an adequate standard of living*). Selanjutnya Putusan ini memberi konteks tentang perlakuan yang tidak adil dan layak bila perusahaan yang secara ekonomis mampu untuk membayar upah, melakukan penangguhan pembayaran upah minimum. Namun demikian, bila perusahaan adalah *infant industry*, maka bila penangguhan pembayaran upah minimum bertujuan untuk mempertahankan eksistensi perusahaan (dan untuk menjaga agar pekerja tidak terkena PHK), maka penangguhan dapat dilakukan.
- f) Dalam Putusan MK 117/PUU-X/2012, pemaknaan untuk mewujudkan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan

layak dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, konsiderans Menimbang huruf d UU No. 13/2003 menyatakan bahwa selain perlu ada perlindungan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, juga perlu untuk "... tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha". Dengan demikian, perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja ditujukan selain untuk memberikan perlindungan untuk hak-hak dasar pekerja, juga untuk "menjamin hak-hak dasar bagi pengusaha."

- g) Dalam Putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja ditafsirkan sebagai perlindungan terhadap upah pekerja/buruh, yang dikategorikan sebagai hak konstitusional. Namun demikian, hak-hak lainnya tidaklah demikian, sehingga kedudukan hak-hak lainnya berada pada peringkat di bawah kreditor separatis. Sementara itu, mengenai kewajiban terhadap negara hal tersebut adalah wajar manakala berada pada peringkat setelah upah pekerja/ buruh, mengingat sesungguhnya negara memiliki sumber pembiayaan lain, sedangkan bagi pekerja/buruh upah adalah satu-satunya sumber untuk mempertahankan hidup bagi diri dan keluarganya.
- h) Dalam Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 ditegaskan bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari HAM dalam kelompok hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Pemenuhan terhadap hak hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara. Hal ini berbeda dengan pemenuhan HAM yang tergolong ke dalam hak-hak sipil dan politik, yang

pemenuhannya harus sesedikit mungkin ada campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan.

- i) Memperhatikan isi Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, jelas bahwa norma yang harus diambil untuk menafsirkan aplikasi dari pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bahwa untuk melaksanakan pemenuhan imbalan dan perlakuan yang adil, diperlukan peran aktif Negara.
- j) Bila kita memperhatikan perubahan isi Pasal 151 UU Ketenagakerjaan dan penambahan pasal 151A UU No. 6/2023 dan penghapusan Pasal 152, 154 dan 155 UU Ketenagakerjaan (terkait dengan Penetapan PHK), menyebabkan terjadinya pergeseran dari *permit request principle* menjadi *notification principle*. Dalam situasi ini, tidak ada lagi peran aktif Negara untuk membuat Penetapan, melainkan PHK menjadi banyak digantungkan pada pemberitahuan dan kesepakatan dari para pihak.
- k) Dapat disimpulkan bahwa prosedur PHK yang saat ini diterapkan ini bertentangan dengan perlunya peran aktif negara dalam:
 - i. menjadikan PHK sebagai upaya terakhir untuk menyelesaikan masalah hubungan industrial; dan
 - ii. pelaksanaan pemenuhan perlakuan yang adil, sebagaimana diamanatkan dalam pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Dengan demikian: Pergeseran dari *permit request principle* menjadi *notification principle* seharusnya tidak dilakukan dan sistem PHK dalam hukum positif Indonesia seharusnya dikembalikan pada *permit request principle* (seperti dalam UU Ketenagakerjaan).

d.2. Perluasan makna PHK karena efisiensi: apakah sejalan dengan prinsip perlakuan yang layak dalam pasal 28D ayat (2) UUD 1945?

- a) Salah satu hal yang paling penting untuk dibahas terkait PHK adalah PHK karena efisiensi sebagaimana diatur di dalam pasal 164 UU Ketenagakerjaan. Di dalam UU No. 6/2023, pengaturan PHK karena efisiensi dimuat di dalam pasal 154A ayat (2) dan harus dianggap sebagai aturan yang merupakan satu kesatuan dengan Pasal 43 PP No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat (PP 35/2021), mengingat di dalam pasal 43 PP No. 35/2021-lah pengertian PHK karena efisiensi dapat disimpulkan. Sementara itu, pasal 164 UU Ketenagakerjaan dicabut.
- b) Pengertian efisiensi di dalam UU No. 13/2003 tidak dijabarkan dengan jelas, namun hal tersebut dapat disimpulkan dari Putusan No. 19/PUU-IX/2011. Dalam Putusan tersebut ditentukan bahwa pengusaha diperbolehkan untuk melakukan PHK karena perusahaan melakukan efisiensi. Dalam pertimbangannya, MK berpendapat Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003 tidak mengatur secara jelas frasa “perusahaan tutup”, sehingga hakim MK kemudian memberi pemaknaan terhadap frasa “perusahaan tutup” menjadi inkonstitusional, bila hal itu tidak dimaknai sebagai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.
- c) Dalam Pertimbangan Hukum Putusan tersebut, ada beberapa keadaan yang dapat menjadi indikasi efisiensi dan penutupan perusahaan secara permanen, yaitu bila sebelum penutupan secara permanen tersebut telah dilakukan upaya-upaya berikut:
 - i. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;

- ii. mengurangi shift;
 - iii. membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja;
 - iv. mengurangi hari kerja;
 - v. meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
 - vi. tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
 - vii. memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.
- d) Dari Putusan No. 19/PUU-IX/2011 dapat disimpulkan pengertian dari PHK karena efisiensi adalah PHK yang terjadi karena perusahaan tutup secara permanen (tidak sementara).
- e) Bila kita melihat pengaturan dari UU No. 6/2023, konteks PHK karena efisiensi harus ditafsirkan dari pasal 154A ayat (2) UU No. 6/2023, yang ternyata diberi dua konteks, yaitu efisiensi dapat terjadi dengan diikuti penutupan perusahaan atau tanpa diikuti penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Kedua kategori ini harus diperhatikan dengan sangat hati-hati, karena hal ini berdampak pada besarnya kompensasi yang akan diterima oleh pekerja yang diPHK karena alasan efisiensi tersebut. Namun hal yang tidak konsisten antara pasal 154A ayat (2) UU No. 6/2023 dengan pasal 43 PP No. 35/2021 adalah bahwa kompensasi yang seharusnya diberikan kepada pekerja karena alasan efisiensi di dalam PP 35 tahun 2021 dikategorikan pada kompensasi untuk efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian dan efisiensi untuk mencegah kerugian. Jadi di dalam pasal 43 PP No. 35 tahun 2021 sama sekali tidak digunakan istilah “dengan atau tanpa penutupan

perusahaan” sebagaimana dijabarkan dalam pasal 154A ayat (2) UU No. 6/2023.

- f) Bila kita membandingkan konteks efisiensi di dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana yang ditafsirkan oleh hakim MK dalam Putusan No.19/PUU-IX/2011 adalah “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Sementara itu, UU No. 6/2023 (dan harus dianggap sebagai satu kesatuan dengan PP No. 35 tahun 2021) menafsirkan efisiensi sebagai “dengan penutupan perusahaan, tanpa penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, dan tanpa penutupan perusahaan tetapi untuk mencegah kerugian”.
- g) Pemaknaan efisiensi sebagai adalah “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” dilahirkan oleh Putusan Pengadilan MK. Sebagai sumber hukum, Putusan MK juga dapat menjadi yurisprudensi dan terikat pada *doctrine of precedent*. Dalam tulisannya, Jason Brickhill, seorang anggota Dewan Konstitusi (*constitutional council*) dari *South Africa* mengajukan sebuah pertanyaan yang sangat relevan untuk memahami fungsi dari Put No. 19/PUU-IX/2011 dalam menentukan makna efisiensi di dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Pertanyaan itu adalah: ‘*Could the Constitutional Court overrule one of its own decisions?*’ Pertanyaan ini menjadi sangat relevan, karena bila Pengadilan dapat mengesampingkan Putusan Pengadilan MK sebelumnya, maka pembatasan pengertian “efisiensi” dalam Put No. 19/PUU-IX/2011 bisa saja diabaikan dan pemaknaan efisiensi dalam UU No. 6/2023 akan dibenarkan. Namun demikian, bila hal itu terjadi, maka tugas Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi untuk menjaga

kesatuan hukum akan mengalami kegagalan. Dengan demikian, muncul pertanyaan lain yang menjadi sangat relevan, yaitu: apakah putusan Pengadilan MK juga terikat pada *doctrine of precedent*?

- h) Hal pertama yang harus dikaji terlebih dahulu adalah, apakah *doctrine of precedent* berlaku di negara dengan sistem *Civil Law*, seperti Indonesia. Pada dasarnya negara *Civil Law* tidak terikat pada asas *stare decisis*, yang merupakan nama lain dari *doctrine of precedent*. Namun demikian, seiring dengan semakin bercampurnya karakteristik sistem hukum *Common Law* dan *Civil Law*, perlu dikaji dinamika dari *doctrine of precedent* dalam putusan MK. Di negara *civil law*, tugas Pengadilan adalah menyelesaikan perkara dari para pihak, sementara di negara *Common Law* tugas dari Pengadilan adalah untuk menciptakan hukum (sumber hukum primer). Hal ini yang membuat *doctrine of precedent* tidak lagi bersifat persuasif, melainkan menjadi bersifat mengikat di negara *common law*, demi terciptanya hukum yang jelas dan konsisten. Sementara di *Civil Law* karena tugas Pengadilan adalah memutuskan perkara untuk para pihak, perUndang-Undangan lah yang harus menciptakan kepastian hukum. Pengadilan diberi ruang yang sangat terbatas untuk melakukan diskresi. Namun demikian, dalam perkembangannya *Civil Law* ternyata juga membutuhkan adanya kepastian hukum yang dilahirkan dari Putusan Pengadilan. Dapat disimpulkan bahwa sistem hukum *Civil Law* telah berevolusi dan walaupun *doctrine of precedent* tidak berlaku sekaku di negara *Common Law*, namun Putusan Pengadilan bersifat *persuasive* dan diterima sebagai *soft law*.

i) Sebagai bagian dari negara yang memiliki tradisi hukum *Civil Law*, Putusan Pengadilan akan diterima sebagai *soft law*. Namun demikian, karena tugas dari MK adalah untuk penyatuan hukum Indonesia melalui penafsiran sifat konstitusional dari Undang-Undang tertentu, sangatlah penting bagi hakim MK untuk memperhatikan penafsiran konstitusionalitas dari suatu peraturan tertentu dengan cara yang sama dengan Putusan sebelumnya, demi menghindari ketidakpastian hukum dan untuk menjaga konsistensi antar aturan. Oleh karena itu, pada saat kita menafsirkan makna “efisiensi” secara konstitusional, seharusnya MK menggunakan makna yang telah ditentukan dalam Put No. No.19/PUU-IX/2011, yaitu “bila perusahaan ditutup secara permanen”. Oleh karena itu, penjabaran efisiensi di dalam pasal 154A ayat (2) UU No. 6/2023 dan sebagai satu kesatuan di dalam Pasal 43 PP No. 35 Tahun 2021 menjadi bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

d.3. Kewajiban membayar kompensasi pasca PHK

a) PHK adalah situasi yang menyebabkan pekerja kehilangan pekerjaan dan penghasilan yang diperolehnya saat ia di dalam hubungan kerja. Setelah proses PHK terjadi, pekerja akan kehilangan penghasilannya, sehingga ia harus mendapatkan perlindungan dari kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, apalagi setelah pekerja tersebut bekerja dalam jangka waktu tertentu pada satu perusahaan yang sama. Kompensasi (misalnya pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dll.) setelah terjadinya PHK memiliki beberapa fungsi:

i. Merupakan perlindungan sosial yang paling konvensional. Konsep ini dipergunakan sebagai jaring pengaman, bila

pekerja tidak mendapatkan jaminan sosial yang cukup setelah PHK terjadi. Kompensasi ini ditujukan untuk menanggulangi resiko tidak berpenghasilan, di saat jaminan kehilangan pekerjaan tidak menyediakan perlindungan yang cukup. Jadi sistem ini merupakan *top up* untuk menciptakan perlindungan lebih baik bagi pekerja;

- ii. Merupakan instrument efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan. Dengan adanya keterbatasan kompensasi akan mengharuskan perusahaan melakukan restrukturisasi, yang membuat pekerja yang masih dalam hubungan kerja akan berusaha untuk berkontribusi lebih baik di perusahaan.
- iii. Merupakan alat perlindungan hubungan kerja. Adanya kewajiban membayar pesangon akan menyebabkan perusahaan merasa perlu untuk mencegah terjadinya PHK *massal* dan mempertahankan hubungan kerja.

Dengan memperhatikan fungsi dari pesangon dan kompensasi lainnya bila terjadi PHK, jelas bahwa fungsi terpentingnya adalah untuk memberikan perlindungan agar pekerja yang diPHK untuk sementara waktu akan memiliki uang yang dapat dipergunakannya untuk bertahan hidup, sambil menunggu yang bersangkutan mendapatkan pekerjaan baru. Dengan demikian, seharusnya hak normatif ini diatur secara tegas untuk melindungi pekerja.

- b) Salah satu prinsip penting yang dikembangkan oleh *International Labour Organization* dalam melindungi pekerja adalah *protection for the best interest of workers*. Prinsip ini penting untuk menentukan standar perlindungan hukum dalam perjanjian kerja, mengingat dalam hubungan kerja, pekerja secara sosial

ekonomis memiliki kedudukan yang lebih rendah daripada pengusaha atau pemberi kerja. Dengan demikian, seharusnya perlindungan yang lebih baik yang telah diberikan kepada pekerja juga tidak direduksi, demi melindungi *the best interest of workers*. Asas ini sejalan dengan penafsiran makna prinsip “perlakuan yang adil dan layak” dari pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 di dalam Putusan MK No. 61/PUU-VIII/2010.

c) Berkaitan dengan kompensasi yang seharusnya diberikan bagi pekerja yang terkena PHK, terdapat ketentuan yang mengalami penurunan, misalnya:

i. Pesangon bagi pekerja yang di PHK karena alasan efisiensi, berdasarkan pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003 seharusnya mendapatkan dua kali dari tarif pesangon dalam pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan prinsip “pemenuhan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak” menurut pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Resiko efisiensi di dalam UU Ketenagakerjaan dianggap sebagai resiko pengusaha. Oleh karena itu, pengusaha harus memberi pesangon dua kali lipat atas kehilangan pekerjaan karena efisiensi, yang dialami oleh pekerja.

Namun karena dalam UU No. 6/2023 pasal 164 UU Ketenagakerjaan dihapus, maka PHK bagi pekerja yang terkena efisiensi (yang semula dianggap sebagai “korban dari kondisi ekonomi perusahaan, yang di luar kontrol pekerja”, sehingga pekerja diberi pesangon lebih besar) tidak lagi berlaku. Artinya, penghapusan pasal 164 oleh UU No. 6/2023 menyebabkan resiko efisiensi yang sebenarnya di luar kontrol pekerja, menjadi dibebankan kepada pekerja. Hal ini bertentangan dengan prinsip “pemenuhan imbalan dan

perlakuan yang adil dan layak” menurut pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

- ii. Peraturan tentang uang penggantian hak yang diatur di dalam pasal 81 angka 47, pasal 156 ayat (4) UU Cipta Kerja tidak lagi memasukkan komponen penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat. Bagi pekerja yang mengalami PHK, mereka tidak lagi menerima upah, tidak lagi dibayarkan premi jaminan pelayanan kesehatan, sehingga kemampuan mereka untuk membiayai perumahan, pengobatan dan perawatan kesehatan mengalami penurunan. Dalam bisnis terdapat dimensi sosial, yang salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk penggantian hak di saat terjadi PHK. Penghapusan penggantian hak ini juga bertentangan dengan prinsip *protection for the best interest of workers* dan “pemenuhan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak” yang ditafsirkan dalam Putusan MK No. 61/PUU-VIII/2010, di mana salah satu perwujudan dari pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah hak untuk diakui atas suatu standar kehidupan yang layak (*further recognize rights to an adequate standard of living*). Tujuan dari pemberian penggantian hak ini adalah untuk memungkinkan pekerja memenuhi standar kehidupan layak dalam masa-masa setelah PHK. Dengan demikian, penghapusan penggantian hak dalam pasal 156 ayat (4) huruf c dan pasal 164 (3) UU No. 13/2003 bertentangan dengan pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

d.4. Apakah pemberlakuan pasal 154A ayat (2) UU No. 6/2023 jo. Pasal 52 PP No. 35 tahun 2021 telah menghidupkan kembali ketentuan yang sebelumnya telah dianggap inkonstitusional oleh Putusan No.012/PUU-I/2003?

- a) Apabila kita merujuk pada pasal 154A ayat (2) UU No. 6/2023, maka konteks pemaknaannya haruslah sebagai satu kesatuan yang tidak dapat dilepaskan dari pasal 52 PP No. 35 tahun 2021. Dalam pasal 154A ayat (2) UU No. 6/2023 ditegaskan bahwa “Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1)”. Dengan demikian, sepanjang Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama telah menegaskan tentang alasan PHK yang diberlakukan di lingkungan perusahaan, maka ketentuan tersebut akan mengikat bagi pekerja dan pengusaha.
- b) Untuk melaksanakan pasal 154A ayat 2 UU No. 6/2023 tersebut ternyata di dalam pasal 52 PP No. 35 tahun 2021 diwujudkan salah satunya dalam bentuk pengaturan PHK karena “alasan mendesak”. Dalam Penjelasan pasal 52 PP No. 35 tahun 2021 ternyata hal-hal yang ditafsirkan sebagai alasan mendesak adalah merujuk pada kesalahan berat yang diatur di pasal 158 ayat (1) UU No. 13/2003, yang sebelumnya sudah dinyatakan inkonstitusional oleh Putusan No. 012/PUU.I/2003.
- c) Alasan hakim MK menyatakan pasal 158 inkonstitusional adalah: “Pasal 158 undang-undang *a quo* bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum

dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku.”

- d) Pada saat Putusan No. 012/PUU.I/2003 diputuskan, sistem PHK dalam UU Ketenagakerjaan menerapkan *permit request principle*, di mana PHK tersebut harus dilakukan atas dasar Penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan prosedur melalui Penetapan, PHK dengan alasan kesalahan berat sudah dianggap melanggar pasal 27 ayat (1) UUD 1945 dan prinsip *due process of law*. Apalagi bila PHK karena alasan mendesak (yang isinya sama dengan PHK karena kesalahan berat) itu dilakukan oleh pengusaha bahkan tanpa harus melalui Pemberitahuan, sangat jelaslah bahwa hal ini sangat bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum yang seharusnya diterapkan dalam proses PHK. Di samping itu, bila seorang pekerja dapat diPHK oleh Pengusaha karena ia diduga melakukan kesalahan berat tanpa melalui proses pembuktian menurut hukum acara yang berlaku, maka hukuman bagi pekerja tersebut dijatuhkan dengan melanggar prinsip *presumption of innocent*. Dalam PHK karena alasan mendesak, jelas tindakan-tindakan yang dijadikan dasar untuk memPHK adalah tindakan-tindakan pidana yang memerlukan pembuktian terlebih dahulu, sebelum seseorang dapat dijatuhi hukuman PHK. Dengan dimungkinkannya PHK karena alasan mendesak tanpa

pemberitahuan, tentulah tindakan yang menjadi dasar PHK belum terbukti di depan Pengadilan. Oleh karena itu, terjadi pelanggaran terhadap prinsip *presumption of innocent*.

- e) Dengan mengaplikasikan *argumentum a minore ad maius*, bila PHK karena alasan kesalahan berat yang dilakukan oleh Pengusaha dengan menggunakan Penetapan (di era UU Ketenagakerjaan) oleh hakim MK dianggap bertentangan dengan pasal 27 ayat (1) UUD 1945 dan melanggar prinsip *due process of law*, apalagi bila PHK karena alasan mendesak dilakukan oleh pengusaha tanpa pemberitahuan sebagaimana diatur sebagai satu kesatuan di dalam pasal 154A ayat (2) UU No. 6/2023 dan pasal 52 PP No. 35 tahun 2021. Jelas hal ini melanggar pasal 27 ayat (1) UUD 1945 dan prinsip *due process of law* serta *presumption of innocent* dengan kadar yang lebih serius.

d.5. Penentuan Kompensasi dalam PHK karena Perusahaan Pailit

- a) Salah satu alasan Pengusaha untuk memPHK pekerja adalah karena perusahaan mengalami pailit. Terkait dengan pemenuhan hak yang harus diperoleh oleh pekerja, hal ini sangat dipengaruhi oleh penentuan prioritas pembayaran tagihan dari perusahaan yang mengalami pailit tersebut. Di dalam pasal 81 angka 36 di pasal 95 UU No. 6/2023 yang ditafsirkan dengan menggunakan isi Put No. 67/PUU-XI/2013 dapat disimpulkan bahwa dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, urutan pembayaran hutang perusahaan adalah sebagai berikut:
- i. Upah;
 - ii. Kreditur dengan hak jaminan kebendaan (kreditur separatis);

- iii. Hak-hak lainnya pekerja atau buruh;
 - iv. Tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah.
- b) Pertanyaan lebih jauh adalah: apakah dalam situasi pekerja diPHK karena perusahaan pailit, perlindungan tersebut telah sesuai dengan frasa “mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak” sebagaimana diamanatkan oleh pasal 28D ayat (2) UUD 1945? Untuk memahami kedudukan dari upah dan hak-hak lainnya, kita harus menggunakan pasal 5, 6, 7 dan 8 PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai satu kesatuan dengan pasal 81 angka 36 Pasal 95 UU No. 6/2023. Di dalam peraturan tersebut tidak dijelaskan di mana posisi pesangon, namun bila kita memperhatikan pasal 5 PP 35 tahun 2021, pesangon akan masuk ke dalam pendapatan bukan upah. Sementara itu, bila kita memperhatikan pasal 81 angka 36 di Pasal 95 UU No. 6/2023, pesangon akan masuk ke dalam kategori hak lainnya. Oleh karena itu, posisi pesangon akan di bawah prioritas pelunasan untuk kreditur separatis.
- c) Untuk memahami dampak dari prioritas di atas, kita harus memperhatikan contoh kasus yang saat ini terjadi, yaitu kepailitan dari perusahaan rokok PT. Bokor Mas, PT. Pura Perkasa Jaya dan PT. Universal Strategic Alliance (perusahaan dalam satu manajemen dan kesemuanya berstatus pailit). Kurator kepailitan menyatakan bahwa bahwa hutang PT. Bokor Mas, PT. Pura Perkasa Jaya dan PT. Universal Strategic Alliance adalah Rp. 800 milyar. Sementara itu, investor yang berniat mengambil alih perusahaan itu melakukan *asset appraisal* dan menilai total asset dari perusahaan itu hanyalah Rp. 300 milyar. Seandainya kita mempergunakan prioritas pembayaran

kompensasi bagi pekerja berdasarkan pasal 81 angka 36 di pasal 95 UU No. 6/2023, jelas bahwa pekerja menjadi tidak dapat memperoleh hak pesangon mereka, mengingat bila asset perusahaan dilelang, belum tentu hasil penjualannya akan dapat melunasi hutang berupa upah pekerja dan piutang dari kreditur separatis. Apalagi untuk pesangon, yang masuknya ke dalam kategori hak lain, yang berada di bawah upah dan tagihan kreditur separatis. Hal ini yang memunculkan keresahan bagi para pekerja, mengingat mayoritas dari mereka sangat mengharapkan untuk mendapat pesangon, yang mereka butuhkan untuk menjadi modal usaha penyambung hidup.

- d) Dengan demikian, susunan prioritas dalam kepailitan dalam Pasal 81 angka 36 di Pasal 95 UU No. 6/2023 menyebabkan banyak pekerja yang mengalami PHK karena kepailitan menjadi tidak memperoleh pesangon, karena kurangnya asset perusahaan. Hal ini memunculkan ketidakadilan bagi pekerja. Dengan demikian, Pasal 81 angka 36 di Pasal 95 UU No. 6/2023 ini telah gagal dalam mewujudkan perlindungan bagi pekerja dalam “mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak” sebagaimana diamanatkan oleh pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

3. Dra. Indrasari Tjandraningsih, M.A.

Keterangan ahli ini menggunakan perspektif sosial-ekonomi dalam trayektori sejarah hubungan industrial di Indonesia khususnya dalam kurun waktu 20 tahun terakhir.

Fokus keterangan ini adalah menanggapi pasal-pasal mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Pengupahan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam bab Ketenagakerjaan UU no 6 tahun 2023 .

Keterangan ini dibagi menjadi 4 (empat) bagian. Bagian pertama menjelaskan lingkup dan focus disiplin ilmu Hubungan Industrial dan kaitannya dengan UUD

1945 dan UU No. 6 Tahun 2023. Bagian kedua menjelaskan mengenai PKWT, Alih Daya, Pengupahan, PHK dan Pesangon dan implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja dan kerja layak. Bagian ketiga menjelaskan tentang peran serikat pekerja dalam hubungan industrial dan bagian keempat merupakan kesimpulan.

Bagian 1: Hubungan Industrial dan UUD 1945

Argumen dasar dalam disiplin ilmu hubungan industrial sesuai dengan teori sistim – sebuah teori dominan dalam hubungan industrial dengan teorinya utamanya John Dunlop dalam bukunya *Industrial Relations Systems*. Teori ini mengatakan bahwa pekerja, pengusaha dan pemerintah merupakan aktor yang membentuk sistim dan dinamika hubungan industrial melalui peran masing-masing dalam sebuah konteks dan ideologi yang mewarnai sistim tersebut. Dalam definisi Dunlop dikatakan bahwa : *An industrial relations system at any one time in its development is regarded as comprised of certain actors, certain contexts, an ideology, which binds the industrial relations system together, and a body of rules created to govern the actors at the workplace and work community. There are three sets of independent variables: the 'actors', the 'contexts' and the 'ideology' of the system.*

Sistim hubungan industrial terbentuk dari tiga elemen utama yakni aktor, konteks dan ideologi serta seperangkat aturan yang mengatur hubungan para aktor tersebut. Setiap aktor dalam hubungan industrial memiliki peran dan kepentingan masing-masing yang saling berkait.

Konteks yang dimaksud di atas – selain karakteristik teknologi dan hambatan pasar – adalah lokus dan distribusi kekuasaan yang berlaku dalam masyarakat karena fungsi para aktor dalam hubungan industrial secara khusus dipengaruhi oleh distribusi kekuasaan dalam masyarakat.

Sistim hubungan industrial juga menyangkut soal aturan dan prosedur yang mendasari hubungan para aktornya di mana aturan tersebut termasuk yang

dikeluarkan oleh pemerintah. Di Indonesia, aturan-aturan hubungan kerja memiliki acuan utama undang-undang dan regulasi yang dikeluarkan pemerintah. UUD 1945 mengamanatkan beberapa ketentuan yang berkaitan dengan hubungan kerja, diantaranya adalah

- Pasal 27 ayat (2) tentang hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- Pasal 28C ayat (2) tentang hak setiap orang untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya
- Pasal 28D ayat (1) tentang hak setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum serta dan pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tentang hak setiap orang untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Ketentuan-ketentuan tersebut merefleksikan jaminan negara untuk menciptakan sebuah sistim hubungan industrial yang adil dan menyejahterakan serta jaminan untuk perjuangan kolektif pekerja sebagai bagian dari warga negara Republik Indonesia.

Jaminan negara melalui konstitusi sebagai manifestasi/acuan *public ethics* tersebut diperkuat dengan RPJPN 2025-2045 Visi Indonesia Emas 2045 dan komitmen pemerintah Indonesia terhadap kesepakatan global *SDGs* atau *Sustainable Development Goals* khususnya tujuan 8: Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi – *Decent Work and Economic Growth*.

Dalam konteks hubungan kerja, kondisi obyektif menunjukkan bahwa jumlah pekerja dan pengusaha di Indonesia amat timpang. Data BPS per Agustus 2023 menunjukkan jumlah penduduk bekerja di Indonesia mencapai 139,85 juta orang dan dari jumlah tersebut, 55% pekerja berpendidikan SMP ke bawah. Sementara itu rasio pengusaha/wirausaha mapan 3,04% dari total angkatan kerja nasional.

Perbandingan jumlah pekerja dan pengusaha itu sudah dengan sendirinya menggambarkan realitas ketimpangan dalam penawaran dan permintaan tenaga kerja, *over supply of labour* dan ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Dalam kondisi obyektif semacam itulah kewajiban pemerintah untuk melindungi pekerja sebagai warga negara yang lemah di hadapan pengusaha muncul, untuk melindungi pekerja dari eksploitasi dan untuk menjamin hak-hak pekerja.

Perlindungan kepada pekerja diwujudkan oleh pemerintah melalui Undang-Undang yang mengatur ketenagakerjaan. Selama pemerintahan Orde Baru UU ketenagakerjaan sudah mengalami perubahan dua kali dan sejak reformasi UU ketenagakerjaan berubah 3 kali hingga hari ini pemerintah menerbitkan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang. Perubahan tersebut tidak dapat dilepaskan dari orientasi dan prioritas kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan serta keberpihakan pemerintah dalam konteks hubungan kerja.

UU No. 6 Tahun 2023 bab Ketenagakerjaan menunjukkan bergesernya orientasi perlindungan kepada pekerja dan konsekuensi dari pasal-pasal dalam bab ketenagakerjaan UU tersebut berdampak terhadap penurunan kualitas kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja. Tiga elemen utama penyebabnya adalah diterapkannya fleksibilisasi hubungan kerja, penurunan biaya tenaga kerja dan reduksi hak kolektif dan negosiasi dalam hubungan industrial. Ketiga elemen tersebut merupakan konsekuensi dari paradigma neoliberal yang mengandalkan sepenuhnya bekerjanya mekanisme pasar dalam soal hubungan kerja dan menarik mundur tanggungjawab dan peran pemerintah dalam perlindungan warganegara pekerja. Semangat neoliberal itu bertentangan dengan falsafah negara dan UUD 1945 yang mengamanatkan keadilan social bagi seluruh warganegara.

Bagian 2: PKWT, Alih Daya, Pengupahan, PHK dan Pesangon: Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Pekerja dan Kerja Layak.

Pasal-pasal dalam UU No. 6 Tahun 2023 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut dengan PKWT dan alih daya merupakan wujud dari adopsi model hubungan kerja fleksibel sebagai turunan dari ideologi dan konsep pasar kerja fleksibel/ labour market flexibility. Ideologi dan konsep ini diciptakan dengan tujuan utama untuk kemudahan bagi modal menyesuaikan diri menghadapi goncangan ekonomi (global) dan menekan biaya tenaga kerja. Ada dua hal pokok dalam UU ini yang secara drastis berimplikasi langsung terhadap jaminan perlindungan dan kesejahteraan pemerintah/negara kepada pekerja karena menurunkan biaya tenaga kerja. Pertama, hubungan kerja tetap yang sebelumnya menjadi norma, melalui fleksibilisasi tenaga kerja diubah menjadi hubungan kerja tidak tetap dengan menerapkan PKWT atau hubungan kerja kontrak. Kedua, pemberlakuan sistem alih daya dalam produksi dan rekrutmen tenaga kerja yang melibatkan pihak ketiga. Kedua hal tersebut secara langsung mengurangi hak pekerja terhadap kepastian kerja, kepastian berpenghasilan dan mutu kesejahteraan.

Bekerja atau pekerjaan bagi semua warga negara bukan hanya bermakna ekonomi melainkan juga memiliki makna sosial yang tinggi. Bekerja memiliki status sosial yang penting dalam kehidupan masyarakat. Identitas sebagai seseorang yang bekerja atau memiliki pekerjaan memiliki nilai yang tinggi dalam masyarakat. Selain dimensi social, bekerja juga merupakan suatu kebutuhan psikologis di tingkat individu pekerja untuk kebutuhan pencapaian dan pengembangan diri.

Dalam dimensi sosial-ekonomi tersebut, kepastian kerja dan kepastian berpenghasilan merupakan kebutuhan pekerja. Penghasilan pekerja dari upah merupakan bagian dari kesejahteraan selain imbalan bagi harga tenaga kerja dan keterampilan pekerja, maka turunnya penghasilan upah akan berdampak terhadap penurunan kesejahteraan.

Kesejahteraan pekerja tidak hanya ditentukan oleh upah. Namun bagaimanapun bagi semua pekerja, upah merupakan bagian signifikan yang langsung dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

Kesejahteraan pekerja merupakan hal penting dalam hubungan kerja karena berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja yang pada gilirannya akan menguntungkan pemberi kerja. Dari perspektif pengelolaan sumber daya manusia kontemporer, pemberi kerja sangat menyadari bahwa produktivitas tenaga kerja sangat ditentukan oleh bagaimana memberikan motivasi, apresiasi dan peningkatan keterampilan kepada para pekerja, agar memberikan kinerja yang optimal yang akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

Dalam kaitan itu hubungan kerja kontrak dapat menyulitkan pemberi kerja untuk mendapatkan tenaga-tenaga terampil dan produktif yang akan berkontribusi dalam jangka panjang bagi keuntungan Perusahaan. Investasi kepada pekerja untuk mencetak pekerja berkinerja tinggi akan terkendala karena hubungan kerja tidak tetap.

Tujuan mendasar pasal-pasal dalam bab ketenagakerjaan di UU No. 6 Tahun 2023 yang menjadikan ideologi dan konsep pasar kerja fleksibel sebagai acuan adalah mengurangi biaya tenaga kerja. Pasal-pasal mengenai hubungan kerja kontrak dan alih daya, rumus kenaikan upah minimum, proses PHK dan besaran pesangon sudah terbukti secara empirik mengurangi biaya tenaga kerja.

Dalam kebijakan ekonomi yang menganut ideologi pertumbuhan melalui investasi yang akan memberikan tetesan ke bawah (*trickle-down effect*), pemerintah menganggap bahwa kemudahan investasi harus diprioritaskan melalui kemudahan perijinan berusaha dan menekan biaya tenaga kerja, sebagaimana menjadi semangat UU No. 6 Tahun 2023.

Data memperlihatkan bahwa peringkat kemudahan berusaha – EODB (Ease of Doing Business) Indonesia yang disusun oleh Bank Dunia di ASEAN menduduki peringkat ke-6 di bawah Vietnam. Peringkat kemudahan investasi ditetapkan dengan menggunakan indikator hambatan investasi.

DPR RI mengidentifikasi lima hambatan investasi di Indonesia yaitu: regulasi berbelit, akuisisi lahan yang sulit, infrastruktur publik yang belum merata, pajak dan insentif yang tidak mendukung, serta tenaga kerja terampil belum memadai. Hambatan investasi di Indonesia diidentifikasi oleh para investor asing sebagai berikut: *restrictive regulations, legal and regulatory uncertainty, economic nationalism, trade protectionism, and vested interests, bureaucratic inefficiency, delays in land acquisition for infrastructure projects, weak enforcement of contracts*, di samping kekhawatiran bahwa regulasi baru sering tidak sesuai dengan permasalahan dan minim konsultasi dengan pemangku kepentingan.

Hambatan-hambatan investasi tersebut tidak menyebut *labour cost* (upah dan berbagai komponennya) sebagai hambatan, akan tetapi pada ketidakpastian peraturan pengupahan yang menjadi keluhan pemberi kerja.

Pasal tentang pengupahan secara prinsip menunjukkan 2 kemunduran yakni menyabut kewajiban pemerintah untuk melindungi pekerja dan menghilangkan hak berunding serta meniadakan peran serikat pekerja. Kebijakan pengupahan yang merupakan *variable* penting dalam hubungan kerja merupakan kebijakan yang paling sering berubah dengan arah perubahan yang merugikan pekerja. Dalam kurun waktu 2015-2023 kebijakan pengupahan telah diubah 3 kali melalui PP 78 tahun 2015 tentang Pengupahan kemudian diubah melalui PP 36 tahun 2021 tentang Pengupahan dan diubah lagi melalui PP 51 tahun 2023 tentang Pengupahan. Arah perubahan adalah menghilangkan partisipasi serikat pekerja dan proses berunding dalam penetapan kenaikan upah minimum dan penetapan kenaikan upah di atas minimum. Proses perundingan yang mencerminkan partisipasi serikat pekerja dan pengusaha dalam penetapan kenaikan upah dihilangkan dan digantikan dengan rumus kenaikan upah minimum. Kebijakan pengupahan yang terus berubah-ubah dengan arah yang merugikan pekerja juga membingungkan bagi investor karena menimbulkan ketidakpastian hukum yang dianggap paling menjadi hambatan bagi investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia.

Pasal mengenai PHK dan pesangon mencerminkan kemudahan untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja dan meminimalkan biaya pesangon. Penyederhanaan prosedur PHK menunjukkan kerentanan pekerja dan pada saat bersamaan memperkuat kewenangan pemberi kerja. Nilai pesangon yang diturunkan dari ketentuan sebelumnya memang menguntungkan pemberi kerja akan tetapi secara agregat menurunkan kesejahteraan pekerja.

Aspek kesejahteraan dan kebutuhan pengembangan diri yang hilang sebagai konsekuensi dari penerapan hubungan kerja kontrak dan sistem alih daya merupakan hambatan untuk pencapaian kerja layak sebagaimana menjadi komitmen pemerintah Indonesia pada kesepakatan global SDGs maupun ILO – International Labour Organisation. Sebuah pekerjaan dinyatakan layak apabila pekerjaan tersebut memenuhi indikator-indikator sebagai berikut:

1. *employment opportunities*
2. *adequate earnings and productive work*
3. *decent working time*
4. *combining work, family and personal life*
5. *work that should be abolished*
6. *stability and security of work*
7. *equal opportunity and treatment in employment*
8. *safe work environment*
9. *social security*
10. *social dialogue, employers' and workers' representation*

Kesepuluh indikator tersebut apabila diperas akan dapat dikelompokkan dalam sebuah kondisi ketenagakerjaan yang memiliki 4 (empat) ciri yaitu *full and productive employment, rights at work, social protection and the promotion of social dialogue*.

Kerja layak juga ditekankan melalui tujuan 8 SDGs – Kerja Layak dan Pertumbuhan Ekonomi yang berfokus pada pertumbuhan ekonomi yang

berkelanjutan dengan produktivitas tinggi sebagai syarat untuk menciptakan pekerjaan yang berkualitas dengan upah layak untuk semua orang.

Bagian 3: Peran Serikat Pekerja

Indikator kerja layak sebagaimana dijabarkan di atas salah satunya adalah pentingnya dialog social di antara para actor hubungan industrial.

Dalam perspektif hubungan industrial, eksistensi serikat pekerja adalah sangat penting karena menjadi salah satu actor yang menentukan kondisi dan dinamika hubungan industrial sebagaimana dua aktor lain yakni pengusaha/pemberi kerja dan pemerintah.

Serikat pekerja merupakan wujud hak kolektif pekerja untuk memperjuangkan kepentingan pekerja melalui proses perundingan yang dijamin oleh UU no 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam skala mikro di tingkat perusahaan regulasi hubungan kerja dirundingkan oleh pemberi kerja dengan serikat buruh yang menghasilkan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang menjadi acuan pelaksanaan hubungan kerja dalam Perusahaan. Dalam skala makro serikat buruh berunding dengan pemerintah dan pengusaha tentang regulasi ketenagakerjaan di tingkat nasional. Dalam skala ini serikat buruh sama penting dengan pengusaha untuk memberikan masukan dari perspektif kepentingan masing-masing pihak untuk diakomodasi oleh pemerintah dalam penyusunan UU.

UU No. 6 tahun 2023 dan turunannya tidak secara eksplisit mengatur tentang serikat buruh akan tetapi dengan pasal-pasal mengenai PKWT dan alih daya yang secara radikal mengubah model hubungan kerja dari tetap menjadi tidak tetap, berimplikasi langsung terhadap kekuatan serikat buruh. Secara tradisional serikat buruh mengandalkan pekerja tetap sebagai anggota yang merupakan basis kekuatannya. Ketika hubungan kerja kontrak menjadi norma baru dalam hubungan kerja, jumlah pekerja tetap tergerus sehingga menurunkan basis anggota serikat. Secara empiric pekerja kontrak tidak tertarik untuk menjadi anggota serikat untuk mempertahankan pekerjaannya. Kondisi ini dibuktikan

melalui data densitas serikat buruh yang dikeluarkan oleh Kemnaker yang memperlihatkan bahwa dalam kurun waktu 5 tahun terakhir (2019-2023) jumlah anggota serikat buruh turun drastic dari 1,8 juta menjadi 165 ribu orang. Data tersebut dapat dimaknai bahwa jumlah pekerja tetap berkurang sesuai dengan estimasi proporsi pekerja tetap dan tidak tetap di berbagai perusahaan yang kini mencapai 30:70.

Penurunan densitas serikat buruh dengan sendirinya menurunkan kekuatan sekaligus kesempatan berundingnya. Menurunnya kesempatan berunding serikat buruh berpengaruh terhadap keseimbangan dalam hubungan industrial yang pada gilirannya akan berpotensi menciptakan ketegangan industrial (*industrial tense*). Ketegangan industrial terjadi karena komunikasi dalam dialog social di antara serikat pekerja dan pemberi kerja semakin jarang. ILO memaknai dialog social "*include all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between, or among, representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest relating to economic and social policy*" – berbagai jenis negosiasi, konsultasi, pertukaran informasi antara pemerintah, pemberi kerja dan pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan social dan ekonomi yang menyangkut hubungan kerja.

Komunikasi yang tersumbat di antara para aktor hubungan industrial itulah yang mudah menimbulkan kesalahpahaman dan memicu ketegangan industrial. Ketegangan di antara para aktor hubungan industrial jelas sekali mewarnai proses pembuatan UU no 6 tahun 2023 bab ketenagakerjaan selama tiga tahun terakhir bahkan hingga saat ini. Mengabaikan atau meninggalkan serikat buruh sebagai pemangku kepentingan utama dalam proses UU ini telah memicu situasi dan kondisi hubungan kerja yang tidak produktif dan merugikan semua pihak.

Peran serikat pekerja yang semakin lemah sebenarnya berdampak negative bagi terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan karena pada dasarnya eksistensi serikat pekerja tidak hanya menguntungkan pekerja, akan tetapi juga bagi pemberi kerja. Berkomunikasi dengan serikat pekerja jelas

merupakan langkah yang efisien bagi pemberi kerja apalagi bagi yang jumlah pekerjanya besar. Melalui perundingan kolektif antara serikat pekerja dan pemberi kerja, berbagai kebijakan dan aturan serta kepentingan pemberi kerja dapat mudah dikomunikasikan kepada pekerja melalui serikat pekerja.

Bagian 4: Kesimpulan

Dari keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pasal-pasal mengenai PKWT, Alih Daya, PHK dan Pesangon dalam UU no 6 tahun 2023 bab ketenagakerjaan justru mengingkari :

1. Amanat UUD 1945 pasal 27 ayat 1, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2);
2. Komitmen pemerintah Indonesia terhadap kesepakatan global ILO dan SDGs yang dijadikan dasar arah Pembangunan nasional karena pasal-pasal tersebut justru menjauhkan amanat UUD 1945 dengan menghilangkan kepastian kerja dan kesempatan untuk bekerja secara layak, keadilan dalam hubungan kerja, kebebasan berserikat dan yang paling utama, mundurnya perlindungan negara terhadap pekerja sebagai kelompok warga negara yang berposisi lebih lemah di hadapan pengusaha/pemberi kerja.

Saksi para Pemohon

1. Yosep Ubaama Kolin

- Pada hari ini Saksi hadir sebagai saksi, dan kesaksian ini Saksi sampaikan berdasarkan apa yang Saksi lihat, dengar, rasakan, atau ketahui dalam kapasitas Saksi sebagai:
 1. Anggota Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi unsur Serikat Pekerja/ Serikat Buruh tahun 2023;
 2. Pekerja PT Dharma Precision Parts yang berlokasi di Kawasan Industri Hyundai, Bekasi;

3. Ketua Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Logam Elektronik dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SP LEM SPSI) PT. Dharma Precision Parts; dan
 4. Pengurus Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Logam Elektronik dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPC FSP LEM SPSI) Kabupaten/Kota Bekasi.
- Saksi bekerja di PT. Dharma Precision Parts sejak tanggal 5 Maret 2002 hingga saat ini;
 - Saksi mulai aktif sebagai pengurus serikat pekerja di tingkat perusahaan tempat Saksi bekerja sejak 9 Maret 2010 sampai dengan saat ini, dan Saksi mengetahui dalam kaitannya dengan upah minimum, perusahaan tempat Saksi bekerja termasuk dalam sektor usaha unggulan;
 - Saksi mulai aktif sebagai pengurus DPC FSP LEM SPSI Kabupaten/Kota Bekasi sejak 26 Maret 2015 sampai dengan saat ini;
 - Dan Saksi mulai aktif sebagai anggota Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi dari unsur Serikat Pekerja/ Serikat Buruh mulai tanggal 20 Maret 2023;
 - Dalam kesaksian ini Saksi akan memberikan kesaksian mengenai upah minimum dalam beberapa periode upah minimum:

Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bekasi Tahun 2024

- Dalam proses penetapan upah minimum Kabupaten Bekasi, Saksi terlibat langsung sebagai anggota Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- Saksi mengetahui dalam proses penetapan upah minimum tahun 2024 ditetapkan sebesar 1,59% dengan didasarkan pada rumusan yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, sedangkan jika mengacu pada angka inflasi di Kota Bekasi saat itu sebesar 2,34%;

- Dalam proses penetapan upah minimum tahun 2024, Saksi sebagai anggota Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi juga merasakan tidak ada ruang perundingan atau dialog sosial yang cukup untuk saling mendengarkan aspirasi antar setiap unsur Dewan Pengupahan karena semua proses telah dibatasi oleh PP 51/2023 yang dipertegas kembali melalui surat Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor : B-M/243/HO.01/XI/2023, tertanggal 15 November 2023, hal: *Penyampaian Informasi Tata Cara Penetapan Upah Minimum Tahun 2024 serta Data Kondisi Ekonomi dan Ketenagakerjaan untuk Penetapan Upah Minimum Tahun 2024*, beserta lampiran setebal 114 halaman yang memuat berbagai data kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagai parameter menentukan kenaikan UMK di setiap wilayah. Semua parameter untuk perhitungan kenaikan UMK menggunakan data yang disiapkan oleh BPS dan menggunakan formula perhitungan kenaikan UMK sebagaimana PP 51/2023;
- Untuk tahun 2024 tidak ada pembahasan dan penetapan mengenai Upah Minimum Sektorial, dan hal ini mengakibatkan kesulitan bagi Saksi sebagai pengurus serikat pekerja PT. Dharma Precision Parts dalam merundingkan kenaikan upah di tahun 2024, karena dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Dharma Precision Parts menggunakan selisih Upah Minimum Sektorial tahun berjalan dengan tahun sebelumnya sebagai salah satu parameter kenaikan upah pekerja PT. Dharma Precision Parts;

Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bekasi Tahun 2023

- Dalam penetapan upah minimum tahun 2023, Saksi memberikan kesaksian sebagai pengurus DPC FSP LEM SPSI Kabupaten/Kota Bekasi dan pengurus Serikat Pekerja PT. Dharma Precision Parts;
- Penetapan upah minimum tahun 2023 menggunakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum

Tahun 2023, dan tidak menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;

- Untuk tahun 2023 tidak ada penetapan mengenai Upah Minimum Sektoral, dan hal ini mengakibatkan kesulitan bagi Saksi sebagai pengurus Serikat Pekerja PT Dharma Precision Parts dalam merundingkan kenaikan upah di tahun 2023, karena dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Dharma Precision Parts menggunakan selisih Upah Minimum Sektoral tahun berjalan dengan tahun sebelumnya sebagai salah satu parameter kenaikan upah pekerja PT Dharma Precision Parts;

Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bekasi Tahun 2022

- Dalam penetapan upah minimum tahun 2022, Saksi juga memberikan kesaksian sebagai pengurus DPC FSP LEM SPSI Kabupaten/Kota Bekasi dan pengurus Serikat Pekerja PT Dharma Precision Parts;
- Penetapan upah minimum tahun 2022 menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
- Saksi mengetahui upah minimum di tahun 2022 di Kabupaten Bekasi tidak ada kenaikan upah minimum karena perhitungannya didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
- Untuk tahun 2022 tidak ada penetapan mengenai Upah Minimum Sektoral, dan hal ini mengakibatkan kesulitan bagi Saksi sebagai pengurus Serikat Pekerja PT. Dharma Precision Parts dalam merundingkan kenaikan upah di tahun 2022 karena dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Dharma Precision Parts menggunakan selisih Upah Minimum Sektoral tahun berjalan dengan tahun sebelumnya sebagai salah satu parameter kenaikan upah pekerja PT. Dharma Precision Parts.

Keterangan Tambahan Saksi Yoseph Ubaama Kolin bertanggal 12 Februari 2024 yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 13 Februari 2024

Sehubungan pertanyaan yang disampaikan ketika memberikan keterangan sebagai Saksi dalam persidangan di Mahkamah Konstitusi pada hari Selasa, tanggal

7 Februari 2024, dimana diketahui kemudian bahwa belum semua pertanyaan tersebut dapat Saksi jawab secara keseluruhan pada kesempatan tersebut, pada kesempatan ini perkenankanlah Saksi untuk menyampaikan keterangan tambahan secara tertulis untuk melengkapi keseluruhan keterangan yang telah Saksi sampaikan pada kesempatan sidang tanggal 7 Februari 2024 dimaksud.

Sehubungan dengan pertanyaan dari Hakim Konstitusi Prof. Enny Nurbaningsih dan Hakim Konstitusi Prof. Arif Hidayat, Saksi memberikan keterangan sebagai berikut:

1. Pertanyaan Hakim Konstitusi Prof. Enny Nurbaningsih.

“Begini saudara saksi ya, kalau saudara saksi baca petitum dari pemohon itu kan dia minta hampir banyak pasal dari undang-undang ciptaker khusus ketenagakerjaan itu yang dinyatakan bertentangan, termasuk berarti pengubahannya juga. Yang saudara ketahui kalau dibandingkan antara undang-undang ketenagakerjaan yang lama kemudian dengan yang sekarang ini yang saudara ketahui apakah memang perbedaannya memang sangat mencolok sekali, artinya memang lebih besar dulu dibandingkan sekarang atau memang ada yang kemudian dia berbeda begitu, ya yang saudara ketahui itu, tolong saudara jelaskan”.

Terhadap pertanyaan yang mulia Hakim Konstitusi Prof Enny Nurbaningsih tersebut, keterangan tambahan dari Saksi adalah sebagai berikut:

Bahwa perbedaan antara UU No. 13 Tahun 2003 dengan UU No. 6 Tahun 2023, khusus kluster Ketenagakerjaan, sangat mencolok, hal tersebut antara lain:

A. Perubahan pengaturan ketentuan mengenai PKWT:

1. Pengaturan pekerjaan yang dapat dilakukan melalui hubungan kerja PKWT berimplikasi pada dua aspek yakni bagi pekerja PKWT itu sendiri dan bagi pekerja PKWTT. Penyimpangan dalam pelaksanaan PKWT akan menggerus atau mengurangi proporsi pekerja PKWTT pada setiap perusahaan. Hal ini merupakan persoalan yang serius jika pengaturan mengenai sifat dan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan secara PKWT tidak dilakukan dalam batasan yang jelas. Berkurangnya proporsi pekerja

PKWTT pada setiap perusahaan berimplikasi pada eksistensi organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Jika hal ini dibiarkan maka pada suatu waktu nanti eksistensi organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya tinggal cerita. Dalam banyak kasus yang kami dampingi di lapangan, banyak pengusaha melakukan “penekanan” atau intimidasi kepada para pekerja PKWT untuk tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh jika ingin masa kerja sebagai pekerja PKWT diperpanjang. Sehingga sangat jarang sekali ditemui pekerja PKWT menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Proporsi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh ini sangat penting sebagai faktor penyeimbang dominasi pengusaha dalam membuat kebijakan pada setiap perusahaan. Eksistensi organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dianggap lemah akan berdampak pada tindakan diskriminatif dan arogansi yang dilakukan oleh Pengusaha. Hal ini sebagaimana tampak dalam beberapa kasus yang kami dampingi.

2. Perubahan terhadap ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 sebagaimana dalam Pasal 81 angka 13 Pasal 57 menimbulkan persoalan yang serius. Perubahan ini justru tidak memberikan rasa aman dan perlindungan kepastian bekerja bagi pekerja PKWT karena hilangnya konsekuensi hukum atas pelanggaran formil pembuatan Perjanjian Kerja PKWT. Dalam beberapa kasus yang kami dampingi, pekerja PKWT yang diakhiri hubungan kerjanya menyampaikan bahwa perjanjian kerjanya dibuat secara lisan, hal mana kemudian di pungkiri oleh oknum pengusaha dan pekerja sama sekali tidak bisa membuktikan hal apapun selain slip gaji pernah diperolehnya dari Pengusaha tersebut, dimana slip gaji tersebut pun dibuat dalam format yang berbeda dengan slip gaji dari pekerja PKWTT.
3. Sebagai pekerja berstatus pekerja PKWT, hubungan kerja sewaktu-waktu bisa diakhiri oleh Pengusaha. Hal ini merupakan implikasi dari

ketidakjelasan karakteristik pekerja yang dikualifikasikan pada Pasal 81 angka 15 Pasal 59 UU 6/2023.

- a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c) pekerjaan yang bersifat musiman;
- d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau,
- e) pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Ketentuan diatas jelas terdapat irisan antara masing-masing “sifat dan jenis pekerjaan” atau “karakteristik khas” untuk membedakan antara sifat dan jenis pekerja yang satu dengan yang lainnya. Irisan keterkaitan antara sifat dan jenis pekerjaan tersebut menimbulkan penyimpangan dalam pelaksanaan PKWT. Hal ini tidak lepas dari ketidakjelasan pengaturan mengenai batasan antar karakteristik tersebut dalam UU 6/2023 maupun dalam PP 35/2021. Untuk menegaskan ambiguitas sifat dan jenis pekerjaan tersebut, sebagaimana tergambar dalam beberapa pertanyaan sederhana berikut:

- 1) Pekerjaan seperti apa yang disebut sebagai “pekerjaan yang sekali selesai?”
- 2) Pekerjaan seperti apa yang disebut sebagai “pekerjaan yang sementara sifatnya?”
- 3) Frasa “tidak terlalu lama” sangat abstrak dan menjadi sangat subyektif untuk setiap orang dalam memberikan batasan waktunya. Terhadap pekerjaan yang dikualifikasikan sebagai pekerjaan yang “tidak terlalu lama”, limitasi waktunya berapa lama? Atau, parameter menentukannya didasarkan pada tahapan penyelesaian tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut? Jika demikian, pada tahapan apa? Jika didasarkan

pada parameter ini maka akan muncul banyak sekali acuan sebagai parameter penentuan mengingat terdapat sangat banyak pekerjaan dalam dunia industri.

- 4) Mengenai yang dikualifikasikan sebagai “produk baru”, “kegiatan baru” atau “produk tambahan” yang masih dalam percobaan atau penjajakan, kapan limitasi waktu atau tahapan proses produksi tertentu yang dapat menjadi patokan untuk membatasi potensi penyimpangan pelaksanaan PKWT yang didasarkan pada kualifikasi pekerjaan ini?

Dalam banyak kasus yang kami dampingi, menimbulkan kebingungan bagi pekerja PKWT, yakni menentukan apakah perjanjian PKWT yang dilakukannya didasarkan pada “jangka waktu” atau “Selesainya suatu pekerjaan tertentu”. Hal ini sebab dalam perjanjian kerja di dasarkan pada “jangka waktu” namun sewaktu-waktu diakhiri hubungan kerjanya dengan alasan “pekerjaan yang dilakukan sudah berakhir”. Hal ini merupakan penyimpangan paling dominan terjadi di banyak perusahaan pada kasus-kasus yang kami dampingi.

4. Setelah berakhir periode waktu pelaksanaan PKWT usia pekerja bertambah tua. Dalam kenyataan di lapangan, proses rekrutmen terhadap pekerja baru, baik PKWTT maupun PKWT selalu memperhatikan faktor usia pekerja. Bertambah tuanya usia tersebut justru menyulitkan bagi eks pekerja PKWT untuk mendapatkan pekerjaan yang baru. Bahwa meskipun peraturan perundang-undangan memberikan kesempatan yang sama untuk setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan, namun dalam praktik, selalu terdapat pembatasan usia dalam proses rekrutmen pekerja baru.
5. Hal lainnya yang kami ketahui di lapangan, perusahaan saat ini cenderung menerapkan sistem kontrak dengan jangka waktu yang pendek. Pada beberapa kasus yang kami temui pekerja PKWT di kontrak selama 3 bulan untuk kemudian terus dilakukan perpanjangan sampai dengan

perusahaan tidak mau lagi mempekerjakannya. Hal ini tentu menimbulkan ketidakpastian hubungan kerja.

B. Mengenai Alih Daya (Outsourcing)

Beberapa hal terkait dengan perubahan pengaturan dalam UU 13/2003 dengan UU 6/2023 dalam kaitannya dengan pekerja/pekerjaan alih daya (*outsourcing*).

1. Yang penting untuk dipahami dalam kaitannya dengan pekerja alih daya adalah terdapat paradigma di kalangan pengusaha bahwa pekerja alih daya merupakan pekerja yang bisa dibayar murah. Alasan klasik yang sering muncul dari kalangan pengusaha ketika kami pengurus Serikat Pekerja melakukan advokasi terhadap pelanggaran pelaksanaan alih daya, pengusaha menyatakan kontrak yang dilakukan pengusaha (perusahaan pemberi pekerjaan) adalah dengan perusahaan alih daya, bukan dengan individual setiap pekerja alih daya yang ditempatkan pada perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini kemudian menimbulkan eksploitasi bagi para pekerja alih daya oleh perusahaan pemberi pekerjaan sebab:
 - 1) Pekerja alih daya sama sekali tidak mempunyai akses sejauh mana pekerjaan yang diperjanjikan antara perusahaan alih daya dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
 - 2) Pekerjaan alih daya memiliki daya tawar yang sangat rendah, ketika mempertanyakan mengenai “bobot pekerjaan” yang dilakukannya kepada perusahaan pemberi pekerjaan, biasanya yang bersangkutan langsung diganti, karena perusahaan pemberi pekerjaan beranggapan yang bersangkutan tidak kooperatif atau vokal/kritis. Menjadi pekerja alih daya itu sama dengan tidak boleh bersikap kritis apalagi melakukan kritik terhadap perusahaan alih daya, apalagi kritik terhadap perusahaan pemberi pekerjaan. Ini fakta yang sering kami temui dalam pendampingan kasus pada perusahaan-perusahaan pemberi pekerjaan yang tidak ada Serikat Pekerja/Serikat Buruhnya.

2. Dihapusnya ketentuan mengenai sifat dan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan alih daya yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) UU 13/2003 oleh UU 6/2023 menimbulkan persoalan dalam pelaksanaan pemberian pekerjaan yang dapat dialih dayakan kepada pihak ketiga. Dihapusnya ketentuan ini mengakibatkan diperluaskan pengaturan alih daya dalam pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan pemberi pekerjaan. Bahwa pengaturan karakteristik pekerjaan (sifat dan jenis pekerjaan) yang dapat dialih dayakan juga tidak nampak dalam Bab III PP 35/2021. Potensi penyimpangan itu sebagaimana nampak dalam draf perubahan PP 35/2021 yang pernah disosialisasikan oleh Pemerintah (Kementerian Ketenagakerjaan RI)
3. Dihapusnya ketentuan Pasal 65 ayat (4) UU 13/2003 yang kemudian diatur kembali dalam Pasal 81 angka 20 Pasal 66 ayat (2) UU 6/2023 justru menimbulkan diskriminasi bagi para pekerja alih daya sebab dipastikan jaminan perlindungan sosial yang didapat lebih rendah nilainya dari para pekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini tidak lepas dari paradigma bahwa pekerja alih daya merupakan pekerja upah murah. Hal ini sebagaimana pada beberapa kasus yang kami dampingi sehubungan dengan perbedaan perlindungan yang didapat dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan antara pekerja alih daya dengan pekerja tetap pada perusahaan pemberi pekerjaan. Ketika kami melakukan konfirmasi pada perusahaan pemberi pekerjaan, alasan mereka sangat sederhana. Perusahaan pemberi pekerjaan hanya mengatakan mereka tidak tahu menahu segala hal yang disampaikan oleh kami, dan bagi mereka mengenai penempatan pekerja alih daya pada perusahaan mereka, tidak berhubungan secara individual dengan setiap pekerja alih daya namun dalam lingkup koordinasi dengan perusahaan alih daya. Dalam banyak diskusi yang kami lakukan bersama HRD dan Pengusaha yang melakukan pelanggaran dalam pelaksanaan alih daya, bagi

perusahaan pemberi pekerjaan, mereka merasa untuk mempekerjakan pekerja alih daya dilakukan dalam “sistem paket”, yakni jika perusahaan memberi pekerjaan mengeluarkan biaya dalam jumlah tertentu, yang kemudian dibandingkan dengan apa saja nilai balik (benefit) yang mereka dapatkan dari perusahaan alih daya. Kondisi ini menempatkan pekerja alih daya sebagai obyek eksploitasi. Perusahaan alih daya terjebak pada persaingan dengan sesama perusahaan alih daya sehingga untuk menjaga kemampuan bersaingnya mematok “harga paket” yang rendah. Dalam konteks ini yang sering menjadi korban adalah para pekerja alih daya.

Pada beberapa kasus yang kami dampingi, diketahui terdapat beberapa pelanggaran yang umum terjadi, antara lain:

- a) Upah pokok pekerja alih daya pada kisaran $\frac{1}{2}$ sampai dengan $\frac{2}{3}$ dari UMK Kabupaten Bekasi pada tahun berjalan.
- b) Perhitungan lembur dilakukan secara flat (tidak sesuai dengan ketentuan perhitungan kerja lembur).
- c) Tidak mendapatkan perlindungan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan) dan berbagai bentuk pelanggaran hak-hak normatif lainnya.
- d) Waktu istirahat tidak menentu, sebab sewaktu-waktu bisa dipanggil oleh perusahaan pemberi pekerjaan, baik pemanggilan secara langsung maupun melalui perusahaan alih daya jika perusahaan pemberi pekerjaan sedang membutuhkan waktu dan tenaganya.
- e) Tidak mendapatkan THR yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- f) Tidak mendapatkan bonus (baik dari perusahaan pemberi pekerjaan maupun dari perusahaan alih daya).
- g) Pada beberapa kasus, cicilan iuran BPJS (kesehatan dan ketenagakerjaan) ditangguhnya pembayarannya dengan alasan

perusahaan tidak punya uang untuk melakukan pembayaran (padahal iuran dipotong setiap bulan oleh perusahaan alih daya melalui sistem *payroll* pada perusahaan pemberi pekerjaan). Hal ini menyebabkan pekerja alih daya maupun keluarganya kadang tidak mendapatkan pelayanan dari BPJS, khususnya BPJS Kesehatan.

- h) Dalam hal pekerja alih daya dipekerjakan dalam hubungan kerja PKWT dengan perusahaan alih daya, jika pekerja alih daya tidak dipekerjakan lagi oleh perusahaan pemberi pekerjaan dan pekerja tersebut tidak diterima kembali oleh perusahaan alih daya, maka hubungan kerja tersebut berakhir begitu saja dengan tidak ada kompensasi dalam bentuk apapun yang didapat oleh pekerja alih daya tersebut. Kasus ini termasuk paling sering yang kami temui di lapangan.
4. Dihapusnya ketentuan Pasal 65 ayat (6) dan (7) UU 13/2003 seharusnya dilakukan perubahan pengaturan dengan mengadopsi putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Bahwa dalam putusan tersebut Mahkamah Konstitusi telah memberikan penegasan bahwa sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja alih daya adalah hubungan kerja antara pekerja alih daya dengan perusahaan alih daya adalah dilakukan dalam hubungan hukum sebagai pekerja PKWTT, bukan PKWT. Hal ini sama sekali tidak diatur kembali dalam UU 6/2023 maupun PP 35/2021. Perubahan ketentuan Pasal 81 angka 20 Pasal 66 ayat (1) UU 6/2023 memungkinkan hubungan kerja dilakukan secara PKWT. Hal ini tidak memberikan perlindungan yang cukup bagi pemenuhan hak pekerja/buruh alih daya.
 5. Perubahan ketentuan Pasal 66 ayat (1) UU 13/2003 oleh UU 6/2023 juga menimbulkan persoalan dalam penyimpangan pelaksanaan perjanjian alih daya. Dalam praktik di lapangan, dengan adanya larangan saja terdapat pelanggaran yang masif, apalagi larangan tersebut dihapus atau

ditiadakan sebagaimana pengaturan dalam UU 6/2023. Larangan untuk mempekerjakan pekerja alih daya selain pada sifat dan jenis pekerja yang boleh dilakukan oleh pekerja alih daya selain untuk melindungi pekerja alih daya juga untuk melindungi pekerja PKWTT pada perusahaan pemberi pekerjaan. Jika larangan tersebut dihapus maka sama dengan menempatkan pekerja alih daya sebagai obyek eksploitasi dan mengancam keberlangsungan hubungan kerja dari pekerja PKWTT pada perusahaan pemberi pekerjaan karena perbedaan biaya-biaya yang timbul sebagai konsekuensi dari perbedaan status hubungan kerja.

Hal ini tidak lepas dari paradigma yang keliru mengenai pekerja alih daya yang sering dianggap sebagai pekerja yang dapat dibayar murah.

6. Dihapusnya ketentuan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 oleh UU 6/2023 sama saja dengan menempatkan pekerja alih daya sebagai obyek eksploitasi. Hal ini sebab ketentuan tersebut merupakan salah satu bentuk perlindungan yang nyata bagi para pekerja alih daya terdapat potensi penyimpangan dalam pelaksanaan alih daya dan/atau potensi menjadi obyek eksploitasi. Perlindungan bagi pekerja alih daya pada ketentuan tersebut sangat efektif untuk memulihkan hak-hak normatif pekerja alih daya atas tindakan eksploitasi yang dilakukan pengusaha. Dihapusnya ketentuan tersebut membuat pengusaha tidak takut dalam melakukan penyimpangan dalam melaksanakan alih daya karena ketiadaan konsekuensi hukum atas pelanggaran yang dilakukan. Pada titik ini penting untuk kita sadari bersama setiap pekerja, apapun status hubungan kerjanya, bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi dirinya, bagi keluarganya sendiri dan mungkin menjadi tulang punggung dalam keluarga besarnya.

C. Mengenai PHK

Mengenai PHK, sebagaimana yang telah Saksi sampaikan dalam persidangan di Mahkamah Konstitusi. Untuk itu mohon ijin pada kesempatan

ini Saksi menyampaikan kembali hal-hal tersebut secara lebih teratur. Hal mengenai PHK yang mejadi isu yang sangat meresahkan para pekerja adalah sebagai berikut:

1. Perubahan ketentuan proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja. Hal ini karena dampak dari perubahan ketentuan Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003 oleh UU 6/2023, dan adanya ketentuan yang baru dalam UU 6/2023 Pasal 81 angka 41 Pasal 151A. Akibat dari dihapusnya ketentuan tersebut, semakin menegaskan dominasi pengusaha dalam kaitannya dengan kewenangan melakukan PHK yang sepenuhnya berada di tangan pengusaha sebagaimana nampak dalam Pasal 37 ayat (3) PP 35/2021. Ketentuan tersebut sebetulnya memastikan bahwa 14 hari merupakan kepastian terjadinya PHK.
2. Hal mengenai berkurangnya kompensasi bagi pekerja/buruh yang sebelumnya sebagaimana yang telah Saksi sampaikan dalam persidangan. Pada kesempatan ini Saksi ingin menegaskan kembali bahwa berkurangnya nilai kompensasi tersebut sangat merugikan hak-hak pekerja yang telah lama bekerja atau pekerja/buruh yang terikat hubungan kerja dengan didasarkan pada ketentuan UU 13/2003.

D. Mengenai Pengupahan

Mengenai pengaturan pengupahan, Saksi menyampaikan tambahan keterangan sebagai berikut:

1. Perubahan kebijakan pengupahan yang sangat dirasakan sebagai dampak dari perubahan ketentuan dalam UU 13/2003 oleh UU 6/2023 antara lain perubahan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan (2) UU 13/2003 oleh UU 6/2023. Perubahan ketentuan tersebut yakni:

UU 13/2003	UU 6/2023
(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan	(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.	
(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.	(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dihapusnya frasa “*memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” menimbulkan dampak kebijakan pengupahan sebagaimana yang kami kaum pekerja/buruh rasakan saat ini.

Sehubungan dengan perubahan ketentuan Pasal 89 UU 13/2003, sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 29 Pasal 89 UU 6/2023, sebagai berikut:

UU 13/2003	UU 6/2023
<p>(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota; <p>(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.</p> <p>(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.</p>	Pasal 89 dihapus

(4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.	
---	--

Perubahan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan (2) UU 13/2003, yakni dihapusnya frasa “*memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” sebagaimana diubah dalam ketentuan Pasal 81 angka 27 Pasal 88 UU 6/2023 dan dihapusnya ketentuan Pasal 89 UU 13/2003 sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 29 Pasal 89 UU 6/2023 berdampak pada kebijakan pengupahan yang dirasakan saat ini. Sebagian dampak yang timbul dalam konteks penetapan Upah Minimum dalam lingkup Kabupaten Bekasi dan dalam lingkup perusahaan tempat Saksi bekerja, sebagaimana yang telah Saksi sampaikan dalam persidangan.

2. Untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terkait perubahan kebijakan pengupahan yang Saksi ketahui, terutama sejak mulai aktif sebagai pengurus Serikat Pekerja pada perusahaan tempat Saksi bekerja hingga menjadi anggota Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi tahun 2023. Penjelasan ini didasarkan pada hal-hal yang Saksi ketahui ketika mulai terlibat dalam kegiatan Serikat Pekerja. Hal mana diketahui baik melalui mempelajari sendiri, mengikuti berbagai kegiatan pendidikan dan seminar, koordinasi dan konsolidasi organisasi Serikat Pekerja baik dalam lingkup internal FSP LEM SPSI Kabupaten/Kota Bekasi, lingkup KSPSI Kabupaten/Kota Bekasi dan lingkup antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Kabupaten/Kota Bekasi, serta berbagai kegiatan organisasi yang diadakan oleh perangkat organisasi di atasnya (Dewan Pimpinan Daerah – DPD dan Dewan Pimpinan Pusat – DPP).

I. DINAMIKA SEBELUM LAHIRNYA UU CIPTA KERJA	
A	Sebelum Diundangkan PP 78/2015

	<ul style="list-style-type: none"> • Pada fase ini yang Saksi ketahui terjadi perubahan komponen KHL, yang semula berjumlah 46 komponen kemudian menjadi 60 komponen KHL. • Masih dilakukan survei pasar tradisional oleh Dewan Pengupahan. • Upah Minimum Sektorial Provinsi dan Kabupaten masih dirumuskan, direkomendasi oleh Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi dan ditetapkan oleh Gubernur Provinsi Jawa Barat. • Saksi mengetahui hal ini karena sering ikut dalam giat “mengawal penetapan UMK dan UMSK Kabupaten Bekasi” yang selalu dilakukan setiap tahun pada rentang waktu rapat-rapat Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi. Ketika itu, setiap selesai rapat Dewan Pengupahan, Dewan Pengupahan Unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh selalu memberikan penjelasan kepada kami yang hadir dalam giat pengawalan penetapan upah minimum mengenai progres dan dinamika perundingan Dewan Pengupahan.
B	Sesudah lahirnya PP 78/2015
	<ul style="list-style-type: none"> • Pada fase ini yang Saksi ketahui terjadi perubahan komponen KHL, yang semula berjumlah 60 komponen kemudian menjadi 64 komponen KHL. Perubahan jumlah komponen KHL tidak berdampak signifikan bagi kenaikan upah pekerja/buruh karena merupakan komponen pemanis belaka. • Masih dilakukan survei pasar tradisional oleh Dewan Pengupahan. • Penetapan Upah Minimum dilakukan dengan menggunakan formula perhitungan Upah Minimum.

	<ul style="list-style-type: none"> • Upah Minimum Sektoral Provinsi dan Kabupaten masih dirumuskan, direkomendasi dan ditetapkan oleh Gubernur Provinsi Jawa Barat. • Saksi mengetahui hal ini karena sering ikut dalam giat “mengawal penetapan UMK dan UMSK Kabupaten Bekasi” yang selalu dilakukan setiap tahun pada rentang waktu rapat-rapat Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi. Ketika itu, setiap selesai rapat Dewan Pengupahan, Dewan Pengupahan Unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh selalu memberikan penjelasan kepada kami yang hadir dalam giat pengawalan penetapan upah minimum mengenai progres dan dinamika perundingan Dewan Pengupahan. • Saksi juga mengetahui hal ini dari berbagai kegiatan organisasi Serikat Pekerja dalam lingkup internal FSP LEM SPSI Kabupaten/Kota Bekasi, KSPSI Kabupaten/Kota Bekasi dan lintas Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Kabupaten/Kota Bekasi maupun berbagai kegiatan yang diadakan oleh Perangkat Organisasi yang lebih tinggi (DPD dan DPP) serta berbagai pendidikan dan seminar yang diadakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan maupun instansi terkait dalam lingkup Provinsi dan Kabupaten dan Kota Bekasi. • Saksi juga mengetahui dari berbagai informasi yang disampaikan ketika ikut dalam aksi-aksi penolakan terhadap PP 78/2015.
II. DINAMIKA SEBELUM LAHIRNYA UU CIPTA KERJA	
A	Penetapan Upah Minimum Tahun 2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Yang Saksi ketahui penetapan Upah Minimum untuk tahun 2021 masih menggunakan formula perhitungan sebagaimana yang digunakan pada tahun 2020, hal ini karena memperhatikan

	<p>ketentuan yang diatur dalam Pasal 81 angka 71 Pasal 191A UU 6/2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penetapan Upah Minimum dilakukan dengan menggunakan formula perhitungan Upah Minimum. • Upah Minimum Sektoral Provinsi dan Kabupaten masih dirumuskan, direkomendasi dan ditetapkan oleh Gubernur Provinsi Jawa Barat.
B	Penetapan Upah Minimum Tahun 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Yang Saksi ketahui penetapan Upah Minimum untuk tahun 2022 menggunakan formula yang diatur dalam PP 36/2021. • Yang Saksi ketahui tidak ada kenaikan UMK Kabupaten Bekasi untuk tahun 2021. • Yang Saksi ketahui tidak ada penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Bekasi untuk tahun 2022.
C	Penetapan Upah Minimum Tahun 2023
	<ul style="list-style-type: none"> • Yang Saksi ketahui penetapan Upah Minimum untuk tahun 2023 menggunakan dasar hukum Permenaker No. 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023, dan tidak menggunakan tidak menggunakan PP 36/2021 tentang Pengupahan. • Perhitungan kenaikan upah minimum menggunakan formula perhitungan upah minimum sebagaimana yang diatur dalam Permenaker 18/2022. • Yang Saksi ketahui tidak ada penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Bekasi untuk tahun 2023.
D	Penetapan Upah Minimum Tahun 2024
	<ul style="list-style-type: none"> • Yang Saksi ketahui penetapan Upah Minimum untuk tahun 2024 menggunakan formula yang diatur dalam PP 51/2023, dimana

	<p>kenaikan Upah Minimum Kabupaten Bekasi sebesar 1,59%, sedangkan inflasi kota Bekasi saat itu sebesar 2,43%.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nilai nominal kenaikan UMK Kabupaten Bekasi Rp. 81.688,56. • Yang Saksi ketahui tidak ada penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Bekasi untuk tahun 2024.
--	--

3. Selanjutnya Yang Mulia, untuk memperjelas perbandingan kenaikan Upah Minimum untuk membedakan kondisi kenaikan Upah Minimum sebelum dan sesudah lahirnya UU Cipta Kerja (dari UU 11/2020 s/d UU 6/2023, berikut Saksi sampaikan dalam tabel perbandingan nilai kenaikan dari tahun ke tahun, terutama ketika Saksi mulai aktif menjadi pengurus Serikat Pekerja pada perusahaan tempat Saksi bekerja.

No.	Tahun	UMK	Nilai Kenaikan	% Kenaikan
1	2009	1.084.140,00	-	-
2	2010	1.168.974,00	84.834,00	7,83%
3	2011	1.275.000,00	106.026,00	9,07%
4	2012	1.491.866,00	216.866,00	17,01%
5	2013	2.002.000,00	510.134,00	34,19%
6	2014	2.447.445,00	445.445,00	22,25%
7	2015	2.840.000,25	392.555,25	16,04%
8	2016	3.216.375,00	376.374,75	13,25%
9	2017	3.530.438,00	314.063,00	9,76%
10	2018	3.837.940,00	307.502,00	8,71%
11	2019	4.146.126,18	308.186,18	8,03%
12	2020	4.498.961,51	352.835,33	8,51%
13	2021	4.791.843,90	292.882,39	6,51%
14	2022	4.791.843,90	-	0,00%
15	2023	5.137.574,44	345.731,44	7,21%

16	2024	5.219.263,00	81.688,56	1,59%
----	------	--------------	-----------	-------

4. Selanjutnya untuk menegaskan perbandingan nilai kenaikan Upah Minimum sebagaimana dalam tabel diatas, tampak bahwa kenaikan Upah Minimum yang perhitungannya menggunakan UU Cipta Kerja 11/2020 *vide* PP 36/2021 untuk tahun 2022 yang sama sekali tidak memberikan kenaikan bagi Upah Minimu di Kabupaten Bekasi dan perhitungan kenaikan Upah Minimum untuk tahun 2024 yang perhitungannya menggunakan UU Cipta Kerja 6/2023 *vide* PP 51/2023 memberikan kenaikan Upah Minimum yang sangat kecil.
5. Selanjutnya yang mulai, perubahan ketentuan PP 36/2021 oleh PP 51/2023 yang didasarkan pada UU 6/2023, kenaikan Upah Minimum dilakukan secara bersyarat. Untuk tahun 2024, kenaikan Upah Minimum Kabupaten Bekasi menggunakan formula sebagaimana diatur dalam Pasal 26A PP 51/2023 karena nilai Upah Minimum Kabupaten Bekasi tahun 2023 sudah lebih besar dari rata-rata Konsumsi per kapita masyarakat Kabupaten Bekasi tahun 2023 sebesar Rp 1.770.214.
Jika formula seperti ini tetap dipertahankan maka sampai dengan paling tidak 20 tahun ke depan, dipastikan tidak ada kenaikan Upah Minimum Kabupaten Bekasi.
Hal-hal yang Saksi sampaikan diatas merupakan isu-isu yang sering menjadi bahan diskusi kami sesama aktivis Serikat Pekerja/Serikat Buruh baik dalam lingkup internal organisasi FSP LEM SPSI Kabupaten/Kota Bekasi, dalam lingkup Aliansi Buruh Bekasi Melawan (lingkup Kabupaten/Kota Bekasi), dalam lingkup Aliansi Buruh JABAR (Lingkup Jawa Barat), termasuk dalam lingkup DPP (Indonesia) yang sebagaimana pada beberapa kasus yang kami dampingi di Jawa Timur, maupun ketika melakukan kunjungan kerja ke Batam yang berlangsung belum lama ini (tanggal 23 s/d 27 Januari 2024).

Selanjutnya untuk menjawab pertanyaan yang disampaikan oleh Prof. Arif Hidayat.

2. Pertanyaan Hakim Konstitusi Prof. Arif Hidayat.

“Saksi latar belakangnya sarjana Hukum, ya baik dan juga aktivis di bidang Ketenagakerjaan khususnya anggota Dewan Pengupahan. Apakah ada perbedaan dengan berlakunya UU Nomor 6/2023 dengan undang-undang yang sebelumnya khususnya dengan yang Anda ketahui sekarang karena di dalam penjelasan saudara, Saksi menangkap, kalau salah tolong dikoreksi itu tidak menyangkut yang dirasakan, yang dialami tidak menyangkut di undang-undang, Pasal Undang-Undang yang mengatur pengupahan tapi lebih banyak pada peraturan teknis di bawahnya. Nah ini pengalaman saudara bagaimana, apakah ini karena pengaturan teknis di bawahnya yang berubah ataukah undang-undang yang Anda rasakan, yang Anda alami. Makanya Saksi tanya saudara itu latar belakangnya sarjana hukum sehingga saudara merasakan sekali kayak begini ini, bukan pendapat tapi yang Anda alami rasakan sebagai pengurus yang berlatar belakang sarjana hukum, itu diakibatkan oleh pasal-pasal di dalam undang-undang yang menyangkut UU 6/2023 atau lebih banyak pada peraturan pelaksanaannya, itu kemudian menyempit termasuk ke ruang yang disebut tadi saudara menyebut ruang aspirasi saling berdiskusi untuk menetapkan upah. Itu ya, mohon untuk bisa dijelaskan”.

Sehubungan dengan pertanyaan Hakim Konstitusi Prof. Arif Hidayat, dengan memperhatikan keseluruhan penjelasan yang disampaikan diatas, maka jelas sebab dari semua dampak merugikan yang dirasakan kami sebagai kaum pekerja/buruh jelas bahwa semua ini karena perubahan ketentuan dalam UU 13/2003 oleh UU Cipta Kerja, baik sejak UU 11/2020 yang kemudian berubah menjadi PERPPU 2/2022 dan terakhir menjadi UU 6/2023. Akibat perubahan ketentuan tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam berbagai Peraturan Pemerintah sebagaimana pada beberapa Peraturan Pemerintah yang Saksi sampaikan dalam keterangan ini.

Sebab dari hilangnya ruang diskusi untuk saling mendengarkan aspirasi dari semua unsur Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi yang saksi rasakan pada perundingan Dewan Pengupahan untuk menentukan Upah Minimum Kabupaten Bekasi tahun 2024 karena dapat dari perubahan ketentuan mengenai pengupahan dalam UU 13/2003 oleh UU 6/2023.

2. Yusuf Sanjaya, dkk. Karyawan PT Hung A Indonesia

148 Saksi (para Saksi) yang bertanda tangan di bawah ini merupakan Karyawan PT Hung A Indonesia, yang beralamat di Cikarang, Kabupaten Bekasi, dengan ini memberikan pernyataan singkat mengenai kerugian konstitusional kami sebagai pekerja yang **di putus hubungannya oleh perusahaan dengan alasan TUTUP OPERASIONAL bukan karena mengalami kerugian.**

- Para Saksi sebagaimana nama-nama tertulis pada lembar tandatangan merupakan Karyawan PT Hung A Indonesia, yang beralamat di Cikarang, Bekasi;
- Para Saksi secara mendadak mendapatkan pemberitahuan PHK dari perusahaan pada tanggal 15 Januari 2024, bahwa kami di PHK terhitung tanggal 1 Februari 2024 dengan alasan **PERUSAHAAN TUTUP OPERASIONAL** bukan karena mengalami kerugian, pada waktu yang bersamaan ada 92 (Sembilan puluh dua orang) karyawan yang masih bekerja sampai dengan tanggal 1 April 2024;
- Yang para Saksi ketahui, Perusahaan memutus hubungan kerja kepada para Saksi dengan alasan perusahaan tutup operasional bukan karena kerugian sebagaimana ketentuan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat, dan PHK;
- Yang para Saksi ketahui berdasarkan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat, dan PHK, kami hanya mendapatkan uang pesangon sebesar

- 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak;
- Yang para Saksi ketahui juga bahwa berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK dengan **alasan tutup bukan karena kerugian**, para Saksi berhak sekurang-kurangnya mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4);
 - Dengan adanya PHK ini para Saksi sangat dirugikan karena bertahun-tahun para Saksi bekerja, mengabdikan, dan berkontribusi kepada perusahaan, namun hari ini para Saksi di PHK hanya melalui pemberitahuan tanpa dirundingkan terlebih dahulu dengan serikat pekerja, dan pesangon kami jadi lebih kecil;
 - PHK ini membuat kami kehilangan pekerjaan, kehilangan hak atas pensiun, dan hak atas penghasilan/upah untuk dapat menyambung hidup kami dan keluarga kedepannya.

[2.3] Menimbang bahwa Mahkamah telah menerima keterangan tertulis Dewan Perwakilan Rakyat bertanggal 23 Juli 2024 yang diterima Mahkamah pada tanggal 19 Agustus 2024.

[2.4] Menimbang bahwa terhadap permohonan *a quo*, Presiden telah menyampaikan keterangan tertulisnya yang diterima oleh Mahkamah pada 17 November 2023 dan didengarkan keterangannya dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 22 November 2023, serta keterangan tertulis tambahan yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 11 Desember 2023 dan 21 Februari 2024, yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. POKOK PERMOHONAN PARA PEMOHON

Bahwa menurut para Pemohon, muatan materi Pasal 81 angka 12 Pasal 56, angka 13 Pasal 57, angka 14 Pasal 58, angka 15 Pasal 59, angka 16 Pasal 61, angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, angka 20 Pasal 66, angka 24 Pasal 78, angka 25 Pasal 79, angka 26 Pasal 84, angka 27 Pasal 88, angka 28 Pasal 88B, 88C, 88D, 88E, 88F, angka 29 Pasal 89, angka 30 Pasal 90, angka 31 Pasal 90A, 90B, angka 33 Pasal 92, angka 36 Pasal 95, angka 37 Pasal 96, angka 38 Pasal 97, angka 39 Pasal 98, angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka 42 Pasal 152, angka 43 Pasal 153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A, angka 46 Pasal 155, angka 47 Pasal 156, angka 48 Pasal 157, angka 49 Pasal 157A, angka 50 Pasal 158, angka 51 Pasal 159, angka 52 Pasal 160, angka 53 Pasal 161, angka 54 Pasal 162, angka 55 Pasal 163, angka 56 Pasal 164, angka 57 Pasal 165, angka 58 Pasal 166, angka 59 Pasal 167, angka 60 Pasal 168, angka 61 Pasal 169, angka 62 Pasal 170, angka 63 Pasal 171, angka 64 Pasal 172, dan angka 65 Pasal 184 UU 6/2023 bertentangan dengan:

1. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan:
Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 menyatakan:
Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.
3. Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 menyatakan:
 - (1) *Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.*
 - (2) *Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*

Dengan alasan-alasan pada pokoknya sebagai berikut:

A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56, angka 13 Pasal 57, angka 14 Pasal 58, angka 15 Pasal 59, angka 16 Pasal 61 UU 6/2023 telah menghilangkan hak kepastian untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak bagi para Pemohon dengan alasan:

1. batasan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan ditentukan berdasarkan perjanjian kerja merupakan norma yang bersifat lepas sehingga menyebabkan ketidakjelasan mengenai aturan dan batasan mengenai jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan dalam PKWT.
2. PKWT karena selesainya suatu pekerjaan tertentu mengakibatkan mudahnya PHK dilakukan kepada pekerja/buruh dengan alasan pekerjaan telah selesai.
3. hilangnya kepastian hukum bagi pekerja/buruh kontrak untuk menjadi pekerja/buruh tetap manakala PKWT dibuat secara lisan.
4. ketidakpastian hukum PKWTT manakala terdapat perbedaan penafsiran PKWTT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing.
5. pelanggaran masa percobaan dalam PKWT hanya masa kerjanya yang dihitung, sehingga tidak ada kepastian hukum tentang PKWT berubah menjadi PKWTT.
6. tidak adanya kepastian hukum tentang waktu paling lama pekerjaan dapat diselesaikan.
7. jangka waktu untuk PKWT harus diatur dalam undang-undang dan tidak boleh dalam peraturan pemerintah karena terkait erat dengan pengaturan hak konstitusional pekerja/buruh,
bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

B. Alih Daya

Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, dan angka 20 Pasal 66 UU 6/2023 telah meniadakan perlindungan bagi para Pemohon, yaitu:

1. memberikan kebebasan kepada pengusaha untuk menggunakan pekerja/buruh dari perusahaan alih daya dalam melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
2. mengakibatkan mudahnya para Pemohon kehilangan pekerjaan, seiring penghapusan ketentuan yang membatasi penyerahan pekerjaan kepada Perusahaan lain, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

C. Pengupahan

1. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 24 Pasal 78 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), angka 25 Pasal 79 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), dan angka 26 Pasal 84 UU 6/2023 telah memaksakan waktu kerja yang eksploitatif dengan menghilangkan hak atas istirahat mingguan, cuti panjang, dan hak upah selama menjalankan waktu istirahat, sebagai berikut:
 - a. bertambahnya batas waktu kerja lembur menjadi paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu bersifat eksploitatif.
 - b. menyebabkan semakin lemahnya jaminan perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh untuk mendapatkan hak istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan hak istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan serta menghilangkan

hak atas upah selama menjalankan istirahat mingguan dan istirahat panjang, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

2. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 27 Pasal 88, angka 28 Pasal 88C ayat (4), Pasal 88F UU 6/2023 tidak melindungi pekerja/buruh, dengan alasan:
 - a. kebijakan pengupahan yang hanya penggunaan frasa "sebagai salah satu upaya" menunjukkan upah yang ditentukan oleh pemerintah "hanya salah satu cara" agar pekerja/buruh terpenuhi upah layak bagi kemanusiaan. Demikian juga penghapusan frasa "yang melindungi pekerja" sama maknanya melepaskan kewajiban negara yang melahirkan ketidakpastian hukum atas terpenuhinya hak penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk pekerja/buruh.
 - b. kebijakan pengupahan sudah seharusnya diatur dalam undang-undang agar tidak ada tafsir yang luas dan keluar dari tujuan UUD 1945 jika diatur dalam peraturan pemerintah.
 - c. penetapan upah minimum seharusnya ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup yang layak di masing-masing wilayah kabupaten/kota dengan kata lain penetapan upah minimum berbasis kabupaten/kota, bukan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
 - d. rumusan mengenai upah minimum dengan alasan keadaan tertentu telah mengakibatkan ketidakpastian hukum upah minimum kabupaten/kota,

bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

3. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 89 UU 13/2003, penghapusan Upah Minimum Sektoral (UMS) tersebut berpotensi menyebabkan ketidakadilan, hal ini diakibatkan setiap industri memiliki karakter dan sifat yang berbeda dengan industri lainnya, dan sudah barang tentu tidak dapat dipersamakan dengan upah minimum secara umum baik provinsi atau kabupaten/kota, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.
4. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 90 UU 13/2003 menyebabkan besarnya potensi ancaman PHK bagi pekerja/buruh karena pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, tidak ada jalan lagi bagi pengusaha untuk menghindar dari ketentuan pemidanaan apabila tidak membayar upah minimum di tahun berjalan, padahal bisa jadi kondisi pasang surut usaha selalu terjadi setiap tahunnya, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.
5. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 31 Pasal 90A UU 6/2023 merupakan aturan baru yang menggantikan ketentuan Pasal 91 ayat (1) UU 13/2003 telah meniadakan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam menentukan upah di atas upah minimum. Penetapan upah di atas upah minimum hanya bisa dilakukan dengan cara merundingkan dengan pekerja/buruh secara langsung, bertentangan dengan Pasal 28 dan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945.

6. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 33 Pasal 92 UU 6/2023 telah menyebabkan aturan mengenai struktur dan skala upah yang tidak berkeadilan, yaitu:
 - a. khususnya dengan meniadakan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi sebagai hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan struktur dan skala upah.
 - b. penetapan struktur dan skala upah harus melibatkan pekerja/ buruh dan atau perwakilan pekerja/ buruh dalam wadah serikat pekerja/serikat buruh, sebab nilai besaran yang didapatkan oleh pekerja/buruh berdampak secara langsung atas kesejahteraan yang mempengaruhi pada kinerja dan produktivitas yang akan dihasilkan oleh pekerja/buruh,
bertentangan dengan Pasal 28C ayat (1) UUD 1945.
7. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 39 Pasal 98 UU 6/2023 berpotensi hilangnya lembaga dewan pengupahan kabupaten/kota melalui penghapusan frasa "dewan pengupahan nasional, provinsi dan kabupaten/kota" dan diperkuat dengan pengaturan dalam PP 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang hanya mengatur bahwa dalam hal diperlukan dapat dibentuk dewan pengupahan kabupaten/kota, bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

D. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka 42 Pasal 152, angka 43 Pasal 153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A, angka 46 Pasal 155 UU 6/2023 mengenai PHK, yaitu:

- a. hilangnya kehendak negara untuk melakukan pencegahan PHK secara sungguh-sungguh dan kemudahan PHK dengan cukup diberitahukan alasan PHK kepada pekerja/buruh yang bersangkutan tanpa didahului dengan syarat penetapan PHK ataupun perundingan mengenai maksud kehendak PHK dengan serikat pekerja/serikat buruh.
 - b. dengan tidak ditemukannya frasa "penetapan" yang sebelumnya terdapat dalam Pasal 154 UU 13/2003 dan menggantinya dengan frasa "pemberitahuan" dalam Pasal 81 angka 41 Pasal 151A huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d UU 6/2023. Selain itu, dengan tidak diaturnya PHK karena mengundurkan diri dengan ketentuan diantaranya adanya frasa "tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha" pada Pasal 81 angka 44 UU 6/2023 semakin menegaskan ketentuan *a quo* menyebabkan mudahnya PHK.
 - c. manakala perundingan bipartit gagal atau tidak tercapai kesepakatan, maka PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan ini, akan menyebabkan pekerja/buruh dapat diputus hubungan kerjanya sebelum adanya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap,
bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
2. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (2) UU 6/2023 *jo.* PP 35/2021 telah memberlakukan kembali alasan PHK yang telah dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah

Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PUU-1/2003. Selain itu, juga mengatur alasan PHK baru, yang seharusnya materi muatan alasan PHK haruslah diatur dalam sebuah undang-undang, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

3. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 47 Pasal 156 UU 6/2023 yang memindahkan materi muatan pesangon ke dalam PP 35/2021 dan secara muatan materi kompensasi PHK yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lebih rendah dari yang sebelumnya diatur dalam UU 13/2003, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
4. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) UU 6/2023 telah mendegradasi kualitas perlindungan pekerja/buruh sebagai amanat konstitusi yang selama ini telah cukup terlindungi dengan adanya ketentuan dalam UU 13/2003 yang mengamanatkan bahwa selain upah pokok dan tunjangan tetap, pekerja/buruh dan keluarganya, berhak mendapatkan tunjangan tetap lainnya berupa barang/catu yang diberikan secara cuma-cuma, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
5. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 52 Pasal 160, angka 53 Pasal 161, angka 54 Pasal 162, angka 55 Pasal 163, angka 56 Pasal 164, angka 57 Pasal 165, angka 58 Pasal 166, angka 59 Pasal 167, angka 60 Pasal 168, angka 61 Pasal 169, angka 62 Pasal 170, angka 63 Pasal 171, angka 64 Pasal 172, dan angka 65 Pasal 184 UU 6/2023 sangat merugikan pekerja/buruh, yaitu:
 - a. penghapusan tentang pengaturan nilai pesangon terhadap pekerja/buruh yang di PHK dengan

- mengaturnya dalam PP 35/2021, menurut para Pemohon sangatlah menjadi tanda tanya besar. Telah jelas dan terang bahwa isi dari PP 35/2021 tersebut sangat merugikan hak pekerja/buruh tidak terkecuali para Pemohon.
- b. perubahan Pasal 160 UU 13/2003 yang menghilangkan frasa "bukan atas pengaduan pengusaha" dalam hal melakukan tindak pidana jelas membahayakan serta mengancam keberadaan pekerja/buruh yang dapat dengan mudah dilaporkan oleh pengusaha sehingga dapat menghilangkan kewajiban membayar upah.
 - c. penghapusan ketentuan dalam UU 13/2003 dan pada faktanya alasan PHK kemudian diatur lebih lanjut dengan norma yang lebih banyak pada peraturan pelaksana, sehingga untuk melihat konstusionalitas pasal-pasal UU 6/2023 patut kiranya tidak hanya berhenti melalui UU 6/2023 melainkan juga aturan pelaksanaannya yakni PP 35/2021.
 - d. Ketidakpastian hukum sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha dalam hal tidak memberikan hak pesangon kepada pekerja/buruh yang di PHK dengan alasan pensiun, sementara pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.
6. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 65 Pasal 184 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 184 UU 13/2003 telah menghilangkan dan mendegradasi sanksi pidana menjadi sanksi administratif,

bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

II. PENJELASAN PEMERINTAH TERHADAP KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON

Sehubungan dengan kedudukan hukum para Pemohon, dan oleh karena telah diputusnya pengujian formil UU 6/2023 dalam perkara 40/PUU-XXI/2023 tanggal 2 Oktober 2023, dimana Mahkamah Konstitusi dalam kesimpulannya terhadap kedudukan hukum para Pemohon telah menyatakan para Pemohon memiliki kedudukan Hukum dalam pengajuan permohonan. Maka terhadap pengujian materiil perkara *a quo* Pemerintah menyerahkan sepenuhnya kepada Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilainya apakah para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) atau tidak, sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu (*vide* Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 011/PUU-V/2007).

III. KETERANGAN PEMERINTAH TERHADAP POKOK PERMOHONAN PARA PEMOHON

Bahwa terhadap pengujian materiil UU 6/2023 tersebut dapat Pemerintah jelaskan hal-hal sebagai berikut:

A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:

Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56, angka 13 Pasal 57, angka 14 Pasal 58, angka 15 Pasal 59, angka 16 Pasal 61 UU 6/2023 telah menghilangkan hak kepastian untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak bagi para Pemohon dengan alasan:

1. batasan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan ditentukan berdasarkan perjanjian kerja merupakan norma yang bersifat lepas sehingga menyebabkan ketidakjelasan mengenai aturan dan batasan mengenai jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan dalam PKWT.
2. PKWT karena selesainya suatu pekerjaan tertentu mengakibatkan mudahnya PHK dilakukan kepada pekerja/buruh dengan alasan pekerjaan telah selesai.
3. hilangnya kepastian hukum bagi pekerja/buruh kontrak untuk menjadi pekerja/buruh tetap manakala PKWT dibuat secara lisan.
4. ketidakpastian hukum PKWTT manakala terdapat perbedaan penafsiran PKWTT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing.
5. pelanggaran masa percobaan dalam PKWT hanya masa kerjanya yang dihitung, sehingga tidak ada kepastian hukum tentang PKWT berubah menjadi PKWTT.
6. tidak adanya kepastian hukum tentang waktu paling lama pekerjaan dapat diselesaikan.
7. jangka waktu untuk PKWT harus diatur dalam undang-undang dan tidak boleh dalam peraturan pemerintah karena terkait erat dengan pengaturan hak konstitusional pekerja/buruh, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa para Pemohon gagal memahami konstruksi hukum Pasal 81 angka 12 Pasal 56, angka 13 Pasal 57, angka 14 Pasal 58, angka 15 Pasal 59, dan angka 16 Pasal 61 UU 6/2023.
2. Bahwa untuk menjamin kepastian hukum serta perlindungan kerja,

khususnya bagi pekerja/buruh PKWT, maka batasan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu ditentukan dalam perjanjian kerja sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 56 ayat (3) UU 13/2003. Penentuan jangka waktu atau selesainya pekerjaan dalam perjanjian kerja tersebut sejalan dengan konsepsi hukum perjanjian yang berlaku secara universal. Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) mengatur bahwa syarat terjadinya suatu perjanjian, meliputi (a) kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, (b) kecakapan para pihak untuk membuat suatu perjanjian, (c) adanya suatu pokok persoalan tertentu yang diperjanjikan, dan (d) suatu sebab yang tidak terlarang.

3. Bahwa ketentuan KUHPerdata tersebut, kemudian diadopsi dalam UU 13/2003, dimana ketentuan Pasal 52 UU 13/2003 mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar (a) kesepakatan kedua belah pihak, (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Bahwa penentuan jangka waktu atau selesainya pekerjaan PKWT dalam perjanjian kerja akan memperjelas kapan “dimulai” dan “berakhirnya” suatu pekerjaan berdasarkan PKWT. Hal ini sangat diperlukan, utamanya apabila di kemudian hari terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha terkait pelaksanaan PKWT. Dengan demikian, penentuan batasan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dalam perjanjian kerja justru bertujuan untuk memperkuat aspek legalitas bagi pekerja/buruh dalam pelaksanaan PKWT serta menjadi salah satu alat bukti apabila pekerja/buruh menghadapi perselisihan PKWT dengan

pengusaha.

5. Bahwa UU 6/2023 mendelegasikan pengaturan PKWT berdasarkan syarat jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dalam Peraturan Pemerintah sebagaimana ketentuan Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 56 ayat (4) UU 13/2003. Dalam konteks ini, maka Pemerintah diberikan wewenang untuk mengatur batasan PKWT berdasarkan syarat jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu. Pengaturan ketentuan ini merupakan bagian dari upaya perlindungan kerja kepada pekerja/buruh PKWT sehingga syarat jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dalam PKWT harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP 35/2021).
6. Bahwa sesuai dengan prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan, suatu undang-undang hanya mengatur hal-hal yang sifatnya secara umum. Penjabaran hal-hal yang bersifat teknis diatur dalam peraturan pelaksana.
7. Bahwa undang-undang adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh DPR dengan persetujuan bersama Presiden (*vide* Pasal 20 ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 *jo.* Pasal 1 angka 3 UU 12/2011). Berhubung undang-undang dibentuk oleh DPR dengan persetujuan bersama Presiden, maka materi muatan undang-undang dan pendelegasian pengaturan lebih lanjut atas materi muatan tersebut juga disepakati oleh DPR bersama Presiden.
8. Bahwa dalam undang-undang *a quo* disepakati pengaturan lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. Oleh karena itu, Presiden

menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan undang-undang *a quo* sebagaimana mestinya (*vide* Pasal 5 ayat (2) UUD 1945). Sehingga berdasarkan UUD 1945, maka pembentuk undang-undang memiliki kewenangan mengatur terhadap materi muatan yang akan dibentuk.

9. Bahwa UU 6/2023 pada prinsipnya telah mengatur bahwa PKWT tidak dapat dibuat untuk semua jenis pekerjaan (hanya untuk “pekerjaan tertentu” saja) dan hubungan kerja berdasarkan PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu dan tidak dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap (hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat sementara). Bila batasan mengenai jenis dan sifat atau kegiatan PKWT tersebut dilanggar, maka demi hukum PKWT menjadi PKWTT. Hal ini merupakan konsekuensi logis dari adanya pembatasan dalam UU 6/2023 mengenai “pekerjaan tertentu” yang dapat dibuat PKWT.
10. Bahwa konsekuensi dari UU 6/2023 yang mengatur jangka waktu PKWT untuk pekerjaan tertentu, merupakan konsekuensi logis secara hukum PP 35/2021 juga mengatur bahwa PKWT dibuat berdasarkan jangka waktu, maka jenis dan sifat pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama adalah pekerjaan yang penyelesaiannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Dalam hal ini PKWT tersebut dapat dibuat kurang dari 5 (lima) tahun dan bila pekerjaan tersebut masih belum selesai karena sesuatu sebab/alasan, maka PKWT dapat diperpanjang. Berkaitan dengan hal ini juga ada batasannya, yaitu bahwa PKWT yang disepakati pertama dan perpanjangannya tersebut tetap tidak boleh lebih dari 5 (lima) tahun, begitu juga PKWT yang jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang sekali

selesai atau sementara sifatnya, maka ruang lingkup dan batasan pekerjaan tersebut dinyatakan selesai, harus dicantumkan secara jelas dalam PKWT. Begitu pula dengan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan tersebut harus dicantumkan. Jadi batasan waktu PKWT dalam PP 35/2021 merupakan konsekuensi hukum dari UU 6/2023 yang mengatur prinsip tidak dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap (hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat sementara).

11. Bahwa terkait penggunaan bahasa asing dalam perjanjian, UU 6/2023 telah dengan tegas mengatur keharusan penggunaan bahasa Indonesia. Selain itu, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa dan Lambang Negara juga diperkuat dalam Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2019 tentang Penggunaan Bahasa, maka posisi bahasa Indonesia lebih diutamakan dibanding bahasa asing lainnya.
12. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 ayat (2) UU 6/2023 tidak menghilangkan makna dari ketentuan Pasal 57 ayat (3) UU 13/2003, karena pada prinsipnya mengatur hal yang sama.

Pasal 81 angka 13 Pasal 57 ayat (2) UU 6/2023

(2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 57 ayat (3) UU 13/2003

(3) (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian

kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

13. Bahwa pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU 13/2003. Namun demikian, terkait PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, justru memberikan perlindungan dan kepastian kepada pekerja/buruh dalam hal PKWT dilakukan secara tertulis. Dan untuk menentukan kekuatan hukum suatu perjanjian, tidak terletak pada bentuknya, yaitu secara tertulis atau lisan, melainkan harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata jo. Pasal 52 UU 13/2003.
14. Bahwa perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu PKWT dan PKWTT. Untuk PKWTT dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan. Sedangkan untuk ketentuan PKWT dalam Pasal 51 ayat (2) UU 13/2003 dipersyaratkan harus secara tertulis. Hal ini juga diperkuat kembali dalam ketentuan Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 57 UU 13/2003 bahwa PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dengan demikian apabila ada PKWT dibuat secara lisan berarti tidak memenuhi ketentuan sebagai PKWT sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 ayat (2) UU 13/2003 dan ketentuan Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 57 UU 13/2003.
15. Bahwa dengan dicantumkannya ketentuan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 57 UU 13/2003 justru menguntungkan dan memberikan kepastian kepada pekerja/buruh dalam hal pembuktian pada saat terjadi perselisihan.
16. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan Pasal 81 angka 12 Pasal 56, angka 13 Pasal 57, angka 14 Pasal 58, angka

15 Pasal 59, angka 16 Pasal 61 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

B. Alih Daya

Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:

Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, dan angka 20 Pasal 66 UU 6/2023 telah meniadakan perlindungan bagi para Pemohon, yaitu:

1. memberikan kebebasan kepada pengusaha untuk menggunakan pekerja/buruh dari perusahaan alih daya dalam melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
2. mengakibatkan mudahnya para Pemohon kehilangan pekerjaan, seiring penghapusan ketentuan yang membatasi penyerahan pekerjaan kepada Perusahaan lain, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa para Pemohon gagal memahami konstruksi hukum Pasal 81 angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, dan angka 20 Pasal 66 UU 6/2023.
2. Bahwa UU 11/2020 memang tidak mengatur pembatasan pekerjaan bagi perusahaan yang akan menyerahkan pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain. Namun UU 6/2023 yang mencabut UU 11/2020 sejatinya telah mengatur pembatasan

pekerjaan bagi perusahaan yang akan menyerahkan pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain. Pembatasan tersebut terkait dengan kriteria pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Singkatnya UU 6/2023 justru alih daya dibatasi untuk sebagian pelaksanaan pekerjaan, dan akan diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah.

3. Bahwa dengan adanya pembatasan pekerjaan ini bagi pekerja/buruh, akan memberikan peluang kerja sebagai pekerja tetap pada pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap, dan mendapatkan pengalaman kerja untuk memasuki pasar kerja yang lebih baik. Sedangkan bagi pengusaha, akan lebih fokus menjalankan bisnis utama, dan terbuka peluang untuk mengembangkan usahanya.
4. Bahwa pekerja/buruh alih daya juga berhak atas perlindungan, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja (jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), bahkan hak atas kompensasi pengakhiran hubungan kerja).
5. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang mengatakan bahwa Pasal 81 angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, dan angka 20 Pasal 66 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

C. Pengupahan

1. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:

Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 24 Pasal 78 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), angka 25 Pasal 79 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), dan angka 26 Pasal 84 UU 6/2023 telah memaksakan waktu kerja yang eksploitatif dengan menghilangkan hak atas istirahat mingguan, cuti panjang, dan hak upah selama menjalankan waktu istirahat, sebagai berikut:

- a. bertambahnya batas waktu kerja lembur menjadi paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu bersifat eksploitatif.
- b. menyebabkan semakin lemahnya jaminan perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh untuk mendapatkan hak istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan hak istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan serta menghilangkan hak atas upah selama menjalankan istirahat mingguan dan istirahat panjang,

bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa mempekerjakan melebihi dari waktu kerja harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan pemulihan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja dan pelaksanaan lembur dilaksanakan berdasarkan persetujuan dari pekerja/buruh.
2. Bahwa pelaksanaan waktu lembur sebagaimana yang diatur dalam Pasal 81 angka 24 Pasal 78 UU 6/2023 harus memenuhi persyaratan adanya persetujuan dari pekerja/buruh

yang bersangkutan dan dilaksanakan dengan batasan waktu lembur paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Adanya syarat persetujuan dari pekerja/buruh dan batasan waktu lembur mengingat kondisi masing-masing kesehatan pekerja/buruh yang berbeda-beda serta dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dari aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) termasuk untuk memulihkan kebugarannya. Dengan demikian dalil para Pemohon yang mengatakan adanya eksploitasi waktu lembur tidak beralasan secara hukum.

3. Bahwa para Pemohon tidak cermat dalam membaca ketentuan Pasal 79 ayat (2) yang diatur dalam Pasal 81 angka 23 UU 6/2023, dimana Pasal 79 ini sangat terkait dengan Pasal 77 ayat (2) mengenai waktu kerja yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
4. Bahwa merujuk Pasal 6 ayat (1) Konvensi ILO Nomor 106 Tahun 1957 yang telah diratifikasi dengan UU Nomor 3 Tahun 1961 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 106 Mengenai Istirahat Mingguan dalam Perdagangan dan Kantor-Kantor mengatur bahwa pada pokoknya, semua orang berhak atas waktu istirahat mingguan terus menerus selama tidak kurang dari 24 (dua puluh empat) jam dalam tiap-tiap jangka waktu 7 (tujuh) hari.
5. Bahwa ketentuan Pasal 79 ayat (2) yang diatur dalam Pasal 81 angka 23 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003, mengatur waktu istirahat mingguan “paling

sedikit” 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Frasa “paling sedikit” dimaknai bahwa untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu maka waktu istirahatnya adalah 2 (dua) hari.

6. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 25 Pasal 79 ayat (5) UU 6/2023 ketentuan istirahat panjang bagi perusahaan tertentu masih tetap diatur. Ketentuan istirahat panjang tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam ketentuan pasal *a quo*, ditegaskan pula dalam penjelasan bahwa: “*Bagi perusahaan yang telah memberlakukan istirahat panjang tidak boleh mengurangi ketentuan dari yang sudah ada*”. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan telah dihapus dalam UU 6/2023, adalah tidak berdasar secara hukum.
7. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 24 Pasal 78 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), angka 25 Pasal 79 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), dan angka 26 Pasal 84 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar dan tidak berdasar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.
2. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 27 Pasal 88, angka 28 Pasal 88C ayat (4), Pasal 88F UU 6/2023 tidak melindungi pekerja/buruh,

dengan alasan:

- a. kebijakan pengupahan yang hanya penggunaan frasa "sebagai salah satu upaya" menunjukkan upah yang ditentukan oleh pemerintah "hanya salah satu cara" agar pekerja/buruh terpenuhi upah layak bagi kemanusiaan. Demikian juga penghapusan frasa "yang melindungi pekerja" sama maknanya melepaskan kewajiban negara yang melahirkan ketidakpastian hukum atas terpenuhinya hak penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk pekerja/buruh.
- b. kebijakan pengupahan sudah seharusnya diatur dalam undang-undang agar tidak ada tafsir yang luas dan keluar dari tujuan UUD 1945 jika diatur dalam peraturan pemerintah.
- c. penetapan upah minimum seharusnya ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup yang layak di masing-masing wilayah kabupaten/kota dengan kata lain penetapan upah minimum berbasis kabupaten/kota, bukan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- d. rumusan mengenai upah minimum dengan alasan keadaan tertentu telah mengakibatkan ketidakpastian hukum upah minimum kabupaten/kota,

bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagai "salah satu" bukan berarti satu-

satunya kebijakan, namun salah satu diantara yang ada dalam kebijakan pengupahan. Kebijakan pengupahan di satu sisi bertujuan untuk menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas dan daya beli masyarakat. Di sisi lain, kebijakan pengupahan harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta menahan laju inflasi.

2. Bahwa cakupan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sangat luas, tidak semata-mata diperoleh dari penghasilan, tetapi dapat juga diperoleh dari jaminan sosial, fasilitas kesejahteraan, K3, larangan diskriminasi, kebebasan berserikat, dan larangan kerja paksa.
3. Bahwa salah satu kebijakan pengupahan adalah upah minimum. Keberadaan upah minimum menjadi esensial terutama dalam menjaga daya beli pekerja/buruh dan stabilitas ekonomi nasional. Adapun ketentuan mengenai pengaturan kebijakan pengupahan meliputi upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya yang diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh yang mampu memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha.
4. Bahwa penghasilan tidak hanya mencakup upah tetapi juga pendapatan non upah yang meliputi tunjangan hari raya keagamaan, insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan uang servis pada usaha tertentu. Bahwa pendapatan non

upah merupakan penerimaan pekerja/buruh dari Pengusaha dalam bentuk uang untuk pemenuhan kebutuhan keagamaan, memotivasi peningkatan produktivitas, atau peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dengan demikian, penggunaan frasa "sebagai salah satu upaya" dalam Pasal 81 angka 27 Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023 tidak hanya mencakup pengupahan sebagai salah satu upaya untuk mencapai tujuan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, tetapi pasal *a quo* mempertegas adanya upaya lainnya dari berbagai cara untuk mencapai tujuan tersebut. Justru dengan adanya perubahan Pasal 88 ayat (2) UU 13/2003 menegaskan negara hadir dalam memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh untuk mencapai penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

5. Bahwa pengaturan kebijakan pengupahan dalam UU 6/2023 telah sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan ketentuan Pasal 10 ayat (1) huruf e dan Pasal 12 UU 12/2011. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 UU 12/2011 Presiden diberikan kewenangan menetapkan peraturan pemerintah sebagai peraturan yang bersifat teknis untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya.
6. Bahwa penetapan upah minimum sebelumnya yang diatur dalam Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 sesungguhnya telah mendasarkan juga pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, yang bunyinya:
 - (4) *Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan **kebutuhan***

hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

7. Bahwa kebutuhan hidup layak yang dipersoalkan oleh para Pemohon sesungguhnya telah tergambar melalui kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam UU 6/2023. Kebutuhan hidup layak tersebut tercermin dalam upah minimum tahun berjalan, hal ini sejalan dengan UU 13/2003 di mana kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penetapan upah minimum dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum tahun berjalan tersebut selanjutnya akan digunakan sebagai dasar penetapan upah minimum dengan menggunakan formula penghitungan upah minimum sebagaimana diatur dalam UU 6/2023.
8. Bahwa adapun **penyesuaian nilai kebutuhan hidup layak pada upah minimum yang akan ditetapkan tersebut secara langsung terkoreksi melalui perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan inflasi tahun berjalan.** Upah minimum yang dikalikan dengan inflasi ini akan memastikan daya beli dari upah minimum tidak akan berkurang. Hal ini didasarkan jenis-jenis kebutuhan yang ada dalam kebutuhan hidup layak juga merupakan jenis-jenis kebutuhan untuk menentukan inflasi. Sehingga **penggunaan tingkat inflasi (kondisi ekonomi) dalam perhitungan upah minimum pada dasarnya sama dengan nilai kebutuhan hidup layak.**
9. Bahwa terkait kewenangan Pemerintah menetapkan formula penghitungan upah minimum dalam hal terjadi keadaan tertentu. Ketentuan ini merupakan ketentuan baru yang

dimaksudkan untuk memberikan landasan hukum bagi Pemerintah guna mengatasi keadaan tertentu yang berdampak pada kelangsungan bekerja dan kelangsungan usaha. Keadaan tertentu yang dimaksudkan antara lain dalam hal terjadi bencana yang ditetapkan oleh Presiden, kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional seperti bencana nonalam pandemi.

10. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 27 Pasal 88, angka 28 Pasal 88C ayat (4), Pasal 88F UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan, sehingga tepat jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan para Pemohon ditolak.
3. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan :
Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 89 UU 13/2003, penghapusan Upah Minimum Sektoral (UMS) tersebut berpotensi menyebabkan ketidakadilan, hal ini diakibatkan setiap industri memiliki karakter dan sifat yang berbeda dengan industri lainnya, dan sudah barang tentu tidak dapat dipersamakan dengan upah minimum secara umum baik provinsi atau kabupaten/kota, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.
Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa pada prinsipnya upah merupakan ranah kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Penetapan upah minimum merupakan bentuk kehadiran Pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh agar upahnya tidak merosot sampai level terendah yang membahayakan kesehatannya.
2. Bahwa penetapan UMS secara filosofis merupakan ranah dari kesepakatan antara pekerja/buruh dengan asosiasi pengusaha pada sektor yang bersangkutan. Hal tersebut tercermin dari proses penetapan UMS yang mendasarkan pada kesepakatan antara serikat pekerja/serikat buruh dan asosiasi pengusaha pada sektor yang bersangkutan. Berdasarkan kesepakatan tersebut kemudian akan dikuatkan dalam bentuk penetapan oleh Gubernur sebagai UMS. Pada dasarnya kesepakatan terkait besaran UMS antara asosiasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan tetap berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerduta tanpa harus ditetapkan oleh Gubernur. Dengan dihilangkannya penetapan UMS justru bertujuan untuk menata dan mengembalikan prinsip penetapan upah minimum sebagai bentuk perlindungan kepada pekerja/buruh serta upah di atas upah minimum merupakan ranah dari kesepakatan.
3. Bahwa dengan dihapuskannya ketentuan UMS dalam UU 6/2023 adalah justru lebih memberikan pemenuhan hak-hak konstitusional para Pemohon sebagaimana dijamin dalam UUD 1945.
4. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus Pasal

89 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan, sehingga tepat jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan para Pemohon ditolak.

4. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan :
Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 90 UU 13/2003 menyebabkan besarnya potensi ancaman PHK bagi pekerja/buruh karena pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, tidak ada jalan lagi bagi pengusaha untuk menghindar dari ketentuan pemidanaan apabila tidak membayar upah minimum di tahun berjalan, padahal bisa jadi kondisi pasang surut usaha selalu terjadi setiap tahunnya, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.
Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:
 1. Bahwa upah minimum ditetapkan untuk menjaga daya beli pekerja/buruh, sehingga hal ini dapat mendorong peningkatan permintaan terhadap barang/jasa. Dengan adanya peningkatan permintaan tersebut akan menjamin kelangsungan berusaha dan bekerja sekaligus membuka kesempatan kerja, maka sepatutnya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan tidak ada penangguhan terhadap pembayaran upah sesuai upah minimum.
 2. Bahwa Pasal 81 angka 28 Pasal 88E UU 6/2023 telah mengatur dengan jelas bahwa pengusaha dilarang membayar

upah lebih rendah dari upah minimum. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara dan/atau denda sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 66 Pasal 185 UU 6/2023. Berdasarkan pertimbangan tersebut, pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh adalah keharusan dan tidak dapat dikurangi dan/atau ditangguhkan.

3. Bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas, menurut Pemerintah, bila Pasal 90 ayat (2) dipertahankan maka terdapat inkonsistensi norma dengan Pasal 81 angka 66 Pasal 185 UU 6/2023. Inkonsistensi dimaksud telah menimbulkan penafsiran yang berbeda terkait kewajiban dengan penangguhan pembayaran upah minimum pengusaha kepada pekerja/buruh. Keadaan yang demikian bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum". Oleh karena itu Pemerintah berpendapat, untuk menghindari terjadinya ketidakpastian hukum serta mewujudkan keadilan bagi pengusaha dan pekerja/buruh, Pemerintah harus menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
4. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 90 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan, sehingga tepat

jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan para Pemohon ditolak.

5. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 31 Pasal 90A UU 6/2023 merupakan aturan baru yang menggantikan ketentuan Pasal 91 ayat (1) UU 13/2003 telah meniadakan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam menentukan upah di atas upah minimum. Penetapan upah di atas upah minimum hanya bisa dilakukan dengan cara merundingkan dengan pekerja/buruh secara langsung, bertentangan dengan Pasal 28 dan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945. Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:
 1. Bahwa dalil para Pemohon mengenai Pasal 81 angka 31 Pasal 90A UU 6/2023 yang berbunyi upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan, yang menghilangkan kedudukan/keterlibatan serikat pekerja/serikat buruh dalam penetapan upah di atas upah minimum adalah tidak benar.
 2. Bahwa pada prinsipnya upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Upah merupakan hak pekerja/buruh yang bersifat personal sebagai perwujudan perikatan hubungan kerja antara pekerja/buruh yang bersangkutan dengan pengusaha. Dengan demikian, dalil para Pemohon tidak ada kaitannya dengan upaya menghilangkan peran serikat pekerja/serikat buruh, karena serikat pekerja/serikat buruh tetap memiliki fungsi sesuai UU 21/2000, termasuk dalam hal mewakili anggota dalam pembentukan peraturan perusahaan/perjanjian kerja

bersama.

3. Bahwa upah di atas upah minimum dapat disepakati pada saat pekerja/buruh baru mulai bekerja atau pekerja/buruh yang telah bekerja melewati jangka waktu 1 (satu) tahun dalam perusahaan yang bersangkutan.
4. Bahwa anggapan para Pemohon yang menyatakan kesepakatan upah merupakan hak serikat pekerja/serikat buruh adalah keliru, hal ini disebabkan karena seorang pekerja/buruh baru dapat menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh setelah memiliki hubungan kerja. Dengan demikian, pada prinsipnya kesepakatan upah telah terjadi pada saat akan dimulainya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam hal pekerja/buruh telah melewati jangka waktu 1 (satu) tahun penetapan upahnya disepakati dengan berpedoman pada struktur dan skala upah. Hal tersebut dikarenakan upah di atas upah minimum erat kaitannya dengan pencapaian prestasi kerja pekerja/buruh secara perorangan.
5. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 31 Pasal 90A UU 6/2023 merupakan aturan baru yang menggantikan ketentuan Pasal 91 ayat (1) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28 dan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan, sehingga tepat jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan para Pemohon ditolak.
6. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:

Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 33 Pasal 92 UU 6/2023 telah menyebabkan aturan mengenai struktur dan skala upah yang tidak berkeadilan, yaitu:

- a. khususnya dengan meniadakan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi sebagai hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan struktur dan skala upah.
- b. penetapan struktur dan skala upah harus melibatkan pekerja/buruh dan atau perwakilan pekerja/buruh dalam wadah serikat pekerja/serikat buruh, sebab nilai besaran yang didapatkan oleh pekerja/buruh berdampak secara langsung atas kesejahteraan yang mempengaruhi pada kinerja dan produktivitas yang akan dihasilkan oleh pekerja/buruh, bertentangan dengan Pasal 28C ayat (1) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa pada prinsipnya penyusunan struktur dan skala upah merupakan kewenangan pengusaha sebagaimana amanat Pasal 81 angka 33 Pasal 92 UU 6/2023 yang mengatur bahwa pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
2. Bahwa penyusunan struktur dan skala upah dapat dilakukan melalui tahapan analisis dan evaluasi jabatan yang didalamnya telah menggunakan berbagai faktor pertimbangan dalam membobot jabatan antara lain pendidikan, pengalaman, resiko, dan tanggungjawab yang dipersyaratkan dalam jabatan. Dalam praktiknya faktor yang digunakan atau dipilih oleh perusahaan dalam menyusun struktur dan skala upah berbeda satu sama lain, hal ini dimaksudkan agar tidak membatasi perusahaan memilih

faktor yang digunakan dalam menilai atau membobot jabatan sesuai kondisi perusahaan, sehingga faktor pertimbangan tersebut tidak diatur dalam UU 6/2023.

3. Bahwa pengaturan ketentuan ini tidak ada kaitannya dalam upaya memperlemah posisi tawar pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Hal ini disebabkan struktur dan skala upah merupakan pedoman penetapan upah di perusahaan dan seyogyanya ada sebelum perusahaan mempekerjakan pekerja/buruh pada jabatan yang bersangkutan.
4. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 33 Pasal 92 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28C ayat (1) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan, sehingga tepat jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan para Pemohon ditolak.
7. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 39 Pasal 98 UU 6/2023 berpotensi hilangnya lembaga dewan pengupahan kabupaten/kota melalui penghapusan frasa "dewan pengupahan nasional, provinsi dan kabupaten/kota" dan diperkuat dengan pengaturan dalam PP 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang hanya mengatur bahwa dalam hal diperlukan dapat dibentuk dewan pengupahan kabupaten/kota, bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Pasal 81 angka 39 Pasal 98 ayat (1) UU 6/2023 mengatur *“Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada **Pemerintah Pusat** atau **Pemerintah Daerah** dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk **dewan pengupahan**”*. Dalam pasal *a quo* Dewan Pengupahan mengikuti tingkat pemerintahan yaitu pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Dengan demikian, tanpa disebutkan Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota maka ketentuan di dalam pasal *a quo* dimaknai bahwa Dewan Pengupahan Provinsi terkait dengan pemerintah daerah provinsi, sedangkan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota terkait dengan pemerintah daerah kabupaten/kota.
2. Bahwa pemaknaan pasal *a quo* sejalan dengan Pasal 98 ayat (1) UU 13/2003 yang mengatur bahwa *“Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk **Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota**”*. Dalam Pasal 98 ayat (1) UU 13/2003, tidak disebutkan secara tegas kaitan antara frasa “pemerintah” dengan “Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota”. Keterkaitan tersebut menjadi jelas ketika telah diatur dalam peraturan pemerintah yang sebelumnya diatur dengan keputusan Presiden. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan potensi hilangnya lembaga Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota tidak beralasan secara hukum.
3. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 39 Pasal 98 UU 6/2023 bertentangan

dengan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan, sehingga tepat jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan para Pemohon ditolak.

D. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka 42 Pasal 152, angka 43 Pasal 153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A, angka 46 Pasal 155 UU 6/2023 mengenai PHK, yaitu:
 - a. hilangnya kehendak negara untuk melakukan pencegahan PHK secara sungguh-sungguh dan kemudahan PHK dengan cukup diberitahukan alasan PHK kepada pekerja/buruh yang bersangkutan tanpa didahului dengan syarat penetapan PHK ataupun perundingan mengenai maksud kehendak PHK dengan serikat pekerja/serikat buruh.
 - b. dengan tidak ditemukannya frasa "penetapan" yang sebelumnya terdapat dalam Pasal 154 UU 13/2003 dan menggantinya dengan frasa "pemberitahuan" dalam Pasal 81 angka 41 Pasal 151A huruf a, huruf b, huruf c, huruf d UU 6/2023. Selain itu, dengan tidak diaturnya PHK karena mengundurkan diri dengan ketentuan diantaranya adanya frasa "tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha" pada Pasal 81 angka 44 UU 6/2023 semakin menegaskan ketentuan *a quo* menyebabkan mudahnya PHK.

- c. manakala perundingan bipartit gagal atau tidak tercapai kesepakatan, maka PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan ini, akan menyebabkan pekerja/buruh dapat diputus hubungan kerjanya sebelum adanya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 40 Pasal 151 UU 6/2023 merupakan penyelarasan dan harmonisasi dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU 2/2004), yang tidak mengatur mengenai penetapan PHK. Namun UU 2/2004 mengatur bahwa dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial (perselisihan PHK) wajib dirundingkan secara musyawarah mufakat melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh dan pengusaha.
2. Bahwa pada prinsipnya, PHK hanya dapat terjadi ketika ada kesepakatan dari kedua belah pihak. Hal ini didasarkan pada prinsip awal terjadinya hubungan kerja yaitu dimana dasar dari lahirnya hubungan kerja tersebut adalah perjanjian kerja yang tentunya didasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Adanya kesepakatan tersebut dikecualikan untuk PHK karena alasan tertentu yang menyebabkan pekerja tidak mampu lagi atau tidak bisa bekerja kembali seperti karena alasan meninggal dunia, pensiun, mengalami cacat total tetap sehingga sudah

tidak mampu bekerja, terhadap alasan PHK ini tidak diperlukan kesepakatan antara kedua belah pihak.

3. Bahwa adanya keharusan kesepakatan dalam PHK dan pentingnya kesepakatan dalam PHK tersebut juga tercermin dari setiap tahapan dalam mekanisme PHK, di mana kesepakatan tersebut dimungkinkan terjadi pada setiap tahap proses PHK, dimulai dari tahap pemberitahuan PHK. Justru dengan adanya syarat kesepakatan dalam PHK tersebut, memposisikan pekerja/buruh dalam posisi yang menentukan PHK tersebut dapat/tidak dapat dilaksanakan. Hal ini menunjukkan dalam PHK, pengusaha tidak dapat berlaku sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh.
4. Bahwa Pasal 151 ayat (1) UU 6/2023 menyatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Ketentuan tersebut, hendak menegaskan bahwa PHK sebagai upaya terakhir yang merupakan bentuk perlindungan negara bagi pekerja/buruh untuk sampai pada terjadinya PHK. Yaitu adanya proses yang harus dilalui terlebih dahulu. Hal ini jelas tercantum dalam Pasal 151 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU 6/2023 yang mengatur bahwa untuk melakukan PHK ada 2 (dua) tahapan besar yang harus dilalui oleh pengusaha, yaitu tahap pemberitahuan (*vide* ayat (2)) dan tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial (*vide* ayat (3) dan ayat (4)). Adanya frasa “*....pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*”, sebagaimana tercantum dalam Pasal 151 ayat (4) dan mengingat ayat (4) tersebut merujuk ayat (3) justru hal ini untuk memperkuat posisi

pekerja/buruh, dimana pekerja/buruh mempunyai posisi tawar (*bargaining position*) dalam hal pengusaha tetap melakukan PHK. Ketentuan ini pada akhirnya juga menunjukkan bahwa pengusaha tidak dapat sewenang-wenang melakukan PHK. Tidak adanya pengaturan konsekuensi hukum terhadap pelaksanaan PHK oleh pengusaha yang tidak dilakukan melalui tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tidak berarti PHK yang dilakukan oleh pengusaha tersebut telah terjadi, karena dalam hal ini pekerja/buruh pun diberikan kesempatan untuk menuntut keadilan dalam proses PHK tersebut melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini juga berarti bahwa adanya peluang pekerja/buruh untuk melakukan penolakan terhadap PHK yang akan dilakukan pengusaha pada setiap tahapan yang menunjukkan bahwa pekerja/buruh diberikan hak untuk mempertahankan pekerjaannya.

5. Bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan yang dimaksud Pasal 151 UU 6/2023 adalah mekanisme sebagaimana diatur dalam UU 2/2004. Dalam undang-undang tersebut, telah diatur dengan baik bahwa apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat melakukan pencatatan perselisihan kepada instansi pemerintah. Hal ini memberikan kesempatan yang sama kepada pekerja/buruh maupun pengusaha untuk memperoleh penyelesaian PHK. Selanjutnya, jika penyelesaian melalui mediasi tidak memperoleh kesepakatan, maka para pihak/salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini sesuai dengan hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu

hukum acara peradilan umum (HIR/RBG) dimana memberikan kedudukan yang sama kepada para pihak baik pekerja/buruh maupun pengusaha untuk memperoleh penyelesaian perselisihan PHK. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan *“segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”*.

6. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka 42 Pasal 152, angka 43 Pasal 153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A, angka 46 Pasal 155 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan, sehingga tepat jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan para Pemohon ditolak.
2. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan :
Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (2) UU 6/2023 jo. PP 35/2021 telah memberlakukan kembali alasan PHK yang telah dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PUU-I/2003. Selain itu, juga mengatur alasan PHK baru, yang seharusnya materi muatan alasan PHK haruslah diatur dalam sebuah undang-undang, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.
Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa dalam praktek masih terdapat pelanggaran bersifat mendesak yang dilakukan pekerja/buruh yang dampaknya dapat memberikan kerugian (materiil atau non materiil) kepada perusahaan. Namun demikian, memaknai Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 berbeda dengan Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003 dalam konteks pelaksanaannya.
2. Bahwa Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 tidak serta merta bisa dilaksanakan karena pelanggaran bersifat mendesak tersebut harus diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini berbeda dengan Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003 yang bisa langsung dilaksanakan tanpa pengaturan lebih lanjut. Pengaturan lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama justru membuka ruang peran pekerja/buruh memberikan masukan terkait pelanggaran bersifat mendesak, juga terbuka peluang menolak lebih lanjut untuk diatur. Sebagai contoh pelaksanaan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 yang diatur dalam perjanjian kerja, tentu harus mendapatkan persetujuan dan kesepakatan bersama antara pengusaha dengan pekerja/buruh, bahkan jika diatur dalam peraturan perusahaan juga harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, begitu juga jika diatur dalam perjanjian kerja bersama maka harus dirundingkan dengan serikat pekerja/serikat buruh.
3. Bahwa walau sepintas identik sama antara Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 dengan Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003 yang telah dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PUU-I/2003, namun dalam

implementasinya berbeda. Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003 bisa diterapkan langsung oleh pengusaha, tetapi Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (2) UU 6/2023 *jo.* Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 membuka ruang kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

4. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (2) UU 6/2023 *jo.* PP 35/2021 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan, sehingga tepat jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan para Pemohon ditolak.
3. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan :
Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 47 Pasal 156 UU 6/2023 yang memindahkan materi muatan pesangon ke dalam PP 35/2021 dan secara muatan materi kompensasi PHK yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lebih rendah dari yang sebelumnya diatur dalam UU 13/2003, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Pasal 156 UU 13/2003 maupun perubahannya dalam Pasal 81 angka 47 Pasal 156 UU 6/2023 sama-sama mengatur mengenai kewajiban bagi pengusaha untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa

kerja dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh, termasuk variabel besaran uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang terdiri atas masa kerja dan upah yang tidak mengalami perubahan.

2. Bahwa substansi ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan "*Tiap-tiap warga negara berhak atas **pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan***". Pasal 27 UUD 1945 tersebut, tidak mendelegasikan kewenangan pengaturan lebih lanjut ketentuan substansi ketenagakerjaan "dalam" atau "dengan" undang-undang. Oleh karena itu, pengaturan lebih lanjut substansi ketenagakerjaan dapat dibentuk dalam rangka pemenuhan kebutuhan hukum dalam masyarakat yang merupakan kewenangan pembentuk undang-undang yang materi muatannya merupakan kewenangan kebijakan hukum terbuka pembentuk undang-undang.
3. Bahwa kebijakan hukum terbuka pembentuk undang-undang atau disebut juga kewenangan kebijakan hukum terbuka (*open legal policy*) pembentuk undang-undang dilakukan apabila UUD 1945 sebagai norma hukum tertinggi di Indonesia tidak mengatur atau tidak secara jelas memberikan batasan terkait apa dan bagaimana materi tertentu harus diatur oleh undang-undang. Dengan tidak diatur secara jelas dalam UUD 1945, maka pilihan kebijakan hukum terbuka (*open legal policy*) tersebut dapat dibenarkan dengan pertimbangan 1). tidak merupakan hal yang melampaui kewenangan pembentuk undang-undang, 2). tidak merupakan penyalahgunaan kewenangan, dan 3). tidak bertentangan dengan UUD 1945. Bahwa sebagaimana Pemerintah telah jelaskan di atas,

undang-undang dibentuk oleh DPR dengan persetujuan bersama Presiden, maka materi muatan undang-undang dan pendelegasian pengaturan lebih lanjut atas materi muatan tersebut juga disepakati oleh DPR bersama Presiden.

4. Bahwa dalam undang-undang *a quo* disepakati pengaturan lebih lanjut dalam bentuk peraturan pemerintah. Oleh karena itu, Presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan undang-undang *a quo* sebagaimana mestinya dan hal tersebut sejalan dengan Pasal 5 ayat (2) UUD 1945. Oleh karena itu, berdasarkan UUD 1945 tersebut maka pembentuk undang-undang memiliki kewenangan mengatur terhadap materi muatan yang akan dibentuk dalam peraturan pelaksanaannya.
5. Bahwa sebagaimana di jelaskan di atas, Pasal 81 angka 47 Pasal 156 UU 6/2023 ruhnya terletak pada kewajiban bagi pengusaha membayar pesangon dan kewajiban tersebut bersifat mutlak dan diatur dalam undang-undang baik dulu melalui UU 13/2003 maupun perubahannya dalam UU 6/2023. Sementara terkait besaran jumlah pesangon sifatnya kewajiban relatif dalam undang-undang yang disesuaikan dengan perkembangan ketenagakerjaan (*open legal policy*). Berhubung besaran jumlah pesangon sifatnya kewajiban relatif, maka pengaturan besarnya diatur dalam PP 35/2021 agar dapat disesuaikan dengan perkembangan keadaan ketenagakerjaan dikemudian hari.
6. Bahwa pengaturan lebih lanjut dalam peraturan pemerintah terkait pesangon merupakan delegasi dari undang-undang kepada peraturan pemerintah yang diakui keberadaannya dalam UUD 1945 *jo.* UU 12/2011 yaitu pelimpahan

kewenangan dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi ke peraturan perundang-undangan yang lebih rendah. Selain itu pengaturan dalam undang-undang tidak mengatur secara detil, melainkan hanya mengatur secara umum. Hal ini berdasarkan pertimbangan antara lain:

- a. proses dan tahapan pembentukan undang-undang relatif cukup lama jika dibandingkan dengan pembentukan peraturan pemerintah. Sehingga apabila terjadi perubahan, membutuhkan waktu untuk penyesuaian dengan perubahan keadaan atau perkembangan kebutuhan hukum masyarakat; dan
 - b. memuat pengaturan yang bersifat teknis, cukup dibuat dalam peraturan pemerintah;
7. Bahwa dengan demikian, pengaturan dalam bentuk peraturan pemerintah dimaksudkan untuk menyesuaikan dinamika perubahan kondisi global yang berpengaruh terhadap kondisi nasional, sehingga kebutuhan atas perubahan hak-hak pekerja/buruh terutama pada saat berakhirnya hubungan kerja dapat segera disesuaikan dengan cepat.
 8. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 47 Pasal 156 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan, sehingga tepat jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan para Pemohon ditolak.
4. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:

Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) UU 6/2023 telah mendegradasi kualitas perlindungan pekerja/buruh sebagai amanat konstitusi yang selama ini telah cukup terlindungi dengan adanya ketentuan dalam UU 13/2003 yang mengamanatkan bahwa selain upah pokok dan tunjangan tetap, pekerja/buruh dan keluarganya, berhak mendapatkan tunjangan tetap lainnya berupa barang/catu yang diberikan secara cuma-cuma, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa para Pemohon kembali gagal memahami ketentuan Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) UU 6/2023, padahal Pasal 157 ayat (1) UU 13/2003 secara substansi sama dengan ketentuan Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) UU 6/2023.
2. Bahwa Pasal 157 ayat (1) UU 13/2003 adalah terkait komponen upah, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yaitu terdiri atas upah pokok dan tunjangan yang bersifat tetap. Adapun ketentuan Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) UU 6/2023 hanya penyesuaian teknik penulisan pembentukan peraturan perundang-undangan, dimana secara substansi ketentuan Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) UU 6/2023 juga sama dengan Pasal 157 ayat (1) UU 13/2003. Bahwa adapun komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, yaitu terdiri atas upah pokok dan tunjangan yang bersifat tetap. Justru melalui UU 6/2023 memberikan penegasan bahwa upah harus dibayarkan dalam

bentuk uang, sehingga tidak ada lagi pembayaran pesangon yang diperhitungkan dengan nilai barang (catu).

3. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan, sehingga tepat jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan para Pemohon ditolak.
5. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 52 Pasal 160, angka 53 Pasal 161, angka 54 Pasal 162, angka 55 Pasal 163, angka 56 Pasal 164, angka 57 Pasal 165, angka 58 Pasal 166, angka 59 Pasal 167, angka 60 Pasal 168, angka 61 Pasal 169, angka 62 Pasal 170, angka 63 Pasal 171, angka 64 Pasal 172, dan angka 65 Pasal 184 UU 6/2023 sangat merugikan pekerja/buruh, yaitu:
 - a. penghapusan tentang pengaturan nilai pesangon terhadap pekerja/buruh yang di PHK dengan mengaturnya dalam PP 35/2021, menurut para Pemohon sangatlah menjadi tanda tanya besar. Telah jelas dan terang bahwa isi dari PP 35/2021 tersebut sangat merugikan hak pekerja/buruh tak terkecuali para Pemohon.
 - b. perubahan Pasal 160 UU 13/2003 yang menghilangkan frasa "bukan atas pengaduan pengusaha" dalam hal melakukan tindak pidana jelas membahayakan serta mengancam keberadaan pekerja/buruh yang dapat dengan mudah

dilaporkan oleh pengusaha sehingga dapat menghilangkan kewajiban membayar upah.

- c. penghapusan ketentuan dalam UU 13/2003 dan pada faktanya alasan PHK kemudian diatur lebih lanjut dengan norma yang lebih banyak pada peraturan pelaksana, sehingga untuk melihat konstitusionalitas pasal-pasal UU 6/2023 patut kiranya tidak hanya berhenti melalui UU 6/2023 melainkan juga aturan pelaksanaannya yakni PP 35/2021.
- d. Ketidakpastian hukum sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha dalam hal tidak memberikan hak pesangon kepada pekerja/buruh yang di PHK dengan alasan pensiun, sementara pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa UU 13/2003 *jo.* UU 6/2023 merupakan tindak lanjut dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 *"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*.
2. Bahwa Pasal 10 UU 12/2011 telah mengatur materi muatan yang harus diatur dengan Undang-Undang, yaitu:
 - a. pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan UUD 1945;
 - b. perintah suatu Undang-Undang untuk diatur dengan Undang-Undang;
 - c. pengesahan perjanjian internasional tertentu;
 - d. tindak lanjut atas putusan Mahkamah Konstitusi; dan/atau

- e. pemenuhan kebutuhan hukum dalam masyarakat.
3. Bahwa materi muatan peraturan pemerintah sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) UUD 1945, serta Pasal 1 angka 5 dan Pasal 12 UU 12/2011, pada pokoknya menyatakan *“Presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya”*. Adapun yang dimaksud dengan “menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya” adalah penetapan peraturan pemerintah untuk melaksanakan perintah undang-undang atau untuk menjalankan undang-undang sepanjang diperlukan dengan tidak menyimpang dari materi yang diatur dalam undang-undang yang bersangkutan (*vide* penjelasan Pasal 12 UU 12/2011).
 4. Bahwa sejalan dengan penjelasan di atas, maka berdasarkan UUD 1945 pembentuk undang-undang memiliki kewenangan mengatur terhadap materi muatan peraturan yang akan dibentuk dan sekaligus pembentuk undang-undang juga memiliki kewenangan mengatur yang bersifat independen-subjektif-relatif. Dengan demikian, pengaturan pelaksanaan dari UU 6/2023 melalui PP 35/2021 adalah beralasan menurut hukum.
 5. Bahwa selain pengaturan pelaksanaan dari UU 6/2023 melalui PP 35/2021 adalah beralasan menurut hukum, pengaturan dalam bentuk PP 35/2021 dimaksudkan untuk menyesuaikan dinamika perubahan kondisi global yang berpengaruh terhadap kondisi nasional, sehingga kebutuhan atas perubahan hak-hak pekerja/buruh terutama pada saat berakhirnya hubungan kerja dapat segera disesuaikan dengan cepat.

6. Bahwa Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang mengatur terkait hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan salah satunya melalui pemberian hak pesangon, maka pelaksanaan atas hak dan penghidupan yang layak dalam kaitan dengan pesangon tersebut, normanya telah diatur dalam Pasal 81 angka 47 Pasal 156 UU 6/2023. Pesangon dalam ketentuan *a quo*, diwajibkan bagi pengusaha untuk membayar pesangon kepada pekerja/buruh dan ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon diatur dalam PP 35/2021. Dengan demikian, pengaturan wajib bagi pengusaha untuk membayar pesangon dalam UU 6/2023 dan pengaturan lebih lanjutnya dalam PP 35/2021 adalah sejalan dengan UUD 1945, karena Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang mengatur terkait hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tidak diperintahkan agar diatur dalam undang-undang.
7. Bahwa terkait perubahan Pasal 160 UU 13/2003 yang menghilangkan frasa "bukan atas pengaduan pengusaha" dalam Pasal 81 angka 52 Pasal 160 UU 6/2023 adalah untuk mengakomodir Putusan MK No.012/PUU-I/2003 dan Putusan MK No.61/PUU-VIII/2010, dalam putusan *a quo* amarnya menyatakan bahwa Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "...*bukan atas pengaduan pengusaha...*", bertentangan dengan UUD 1945.
8. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 53 Pasal 161, angka 54 Pasal 162, angka 55 Pasal 163, angka 56 Pasal 164, angka 57 Pasal 165, angka 58 Pasal 166, angka 59 Pasal 167, angka 60 Pasal 168, angka 61 Pasal 169, angka 62 Pasal 170, angka 63 Pasal 171, angka 64 Pasal 172 merupakan alasan PHK

yang kemudian diatur lebih lanjut dalam PP 35/2021. Walau alasan PHK diatur dalam PP 35/2021, dalam melakukan PHK maka pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. UU 6/2023 sekaligus memastikan bahwa PHK merupakan upaya terakhir dan bentuk perlindungan negara kepada pekerja/buruh. Dalam UU 6/2023 ini pada akhirnya juga menunjukkan bahwa pengusaha tidak dapat sewenang-wenang melakukan PHK.

9. Bahwa Pasal 81 angka 47 Pasal 156 ayat (1) UU 6/2023 telah jelas mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh dalam hal terjadi PHK. Bahkan oleh UU 6/2023 pelanggaran terhadap Pasal 81 angka 47 Pasal 156 ayat (1) sebagaimana sanksinya diatur dalam Pasal 81 angka 66 Pasal 185 UU 6/2023 yang merupakan pelanggaran tindak pidana kejahatan. Dahulu pelanggaran Pasal 156 ayat (1) UU 13/2003 bukanlah pelanggaran tindak pidana kejahatan. Dengan demikian, UU 6/2023 telah memberikan kepastian hukum dan sanksi yang tegas atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha dalam hal tidak memberikan hak pesangon kepada pekerja/buruh yang di PHK dengan alasan pensiun.
10. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 52 Pasal 160, angka 53 Pasal 161, angka 54 Pasal 162, angka 55 Pasal 163, angka 56 Pasal 164, angka 57 Pasal 165, angka 58 Pasal 166, angka 59 Pasal 167, angka 60 Pasal 168, angka 61 Pasal 169, angka 62 Pasal 170, angka 63 Pasal 171, angka 64 Pasal 172, dan angka 65 Pasal

184 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan, sehingga tepat jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan para Pemohon ditolak.

6. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 65 Pasal 184 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 184 UU 13/2003 telah menghilangkan dan mendegradasi sanksi pidana menjadi sanksi administratif, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.
Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:
 1. Bahwa norma kewajiban membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang seharusnya diterima dalam UU 6/2023 diatur pada angka 47 Pasal 156 ayat (1) *jo.* angka 66 Pasal 185 UU 6/2023 yang mempunyai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) dan tindak pidana merupakan tindak pidana kejahatan.
 2. Bahwa sanksi sebagaimana diurai dalam angka 1 di atas, dikenakan kepada kewajiban membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang seharusnya diterima terhadap semua alasan PHK,

termasuk PHK karena memasuki usia pensiun, sehingga kualitas perlindungan UU 6/2023 lebih bagus dibanding UU 13/2003. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa adanya degradasi sanksi pidana menjadi sanksi administratif dalam Pasal 81 angka 65 Pasal 184 UU 6/2023 adalah tidak benar.

3. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang mengatakan Pasal 81 angka 65 Pasal 184 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 184 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan, sehingga tepat jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan para Pemohon ditolak.

IV. PETITUM

Berdasarkan penjelasan dan argumentasi tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima Keterangan Presiden untuk seluruhnya;
2. Menolak permohonan pengujian materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang diajukan para Pemohon untuk seluruhnya;
3. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56, angka 13 Pasal 57, angka 14 Pasal 58, angka 15 Pasal 59, angka 16 Pasal 61, angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, angka 20 Pasal 66, angka 24 Pasal 78, angka 25 Pasal 79, angka 26 Pasal 84, angka 27 Pasal 88, angka 28

Pasal 88B, 88C, 88D, 88E, 88F, angka 29 Pasal 89, angka 30 Pasal 90, angka 31 Pasal 90A, 90B, angka 33 Pasal 92, angka 36 Pasal 95, angka 37 Pasal 96, angka 38 Pasal 97, angka 39 Pasal 98, angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka 42 Pasal 152, angka 43 Pasal 153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A, angka 46 Pasal 155, angka 47 Pasal 156, angka 48 Pasal 157, angka 49 Pasal 157A, angka 50 Pasal 158, angka 51 Pasal 159, angka 52 Pasal 160, angka 53 Pasal 161, angka 54 Pasal 162, angka 55 Pasal 163, angka 56 Pasal 164, angka 57 Pasal 165, angka 58 Pasal 166, angka 59 Pasal 167, angka 60 Pasal 168, angka 61 Pasal 169, angka 62 Pasal 170, angka 63 Pasal 171, angka 64 Pasal 172, dan angka 65 Pasal 184 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang **tidak bertentangan** dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Keterangan Tambahan Presiden Bertanggal 11 Desember 2023

Menindaklanjuti persidangan pada tanggal 22 November 2023 dalam perkara 40/PUU-XXI/2023 atas permohonan pengujian ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU 6/2023) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) yang dimohonkan oleh Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP KEP SPSI), DKK (121 Pemohon), dengan kuasa hukumnya Ari Lazuardi, S.H., M.H., dkk kesemuanya adalah Advokat yang tergabung dalam Gerakan Kesejahteraan Nasional (GEKANAS) Tolak Undang-Undang Cipta Kerja untuk selanjutnya disebut sebagai para Pemohon, sesuai Registrasi Permohonan di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Nomor 40/PUU-XXI/2023 tanggal 11 April 2023, dengan perbaikan permohonan pada tanggal 22 Mei 2023, serta adanya pertanyaan

dari Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Prof. Dr. Saldi Isra, S.H., Prof. Dr. Enny Nurbaningsih, S.H.,M.Hum., Dr. Daniel Yusmic Pancastaki Foekh, S.H., M.H., Prof. Dr. M. Guntur Hamzah, S.H., M.H. yang ditujukan kepada Pemerintah, perkenankan kami menyampaikan Keterangan Tambahan Presiden sebagai berikut:

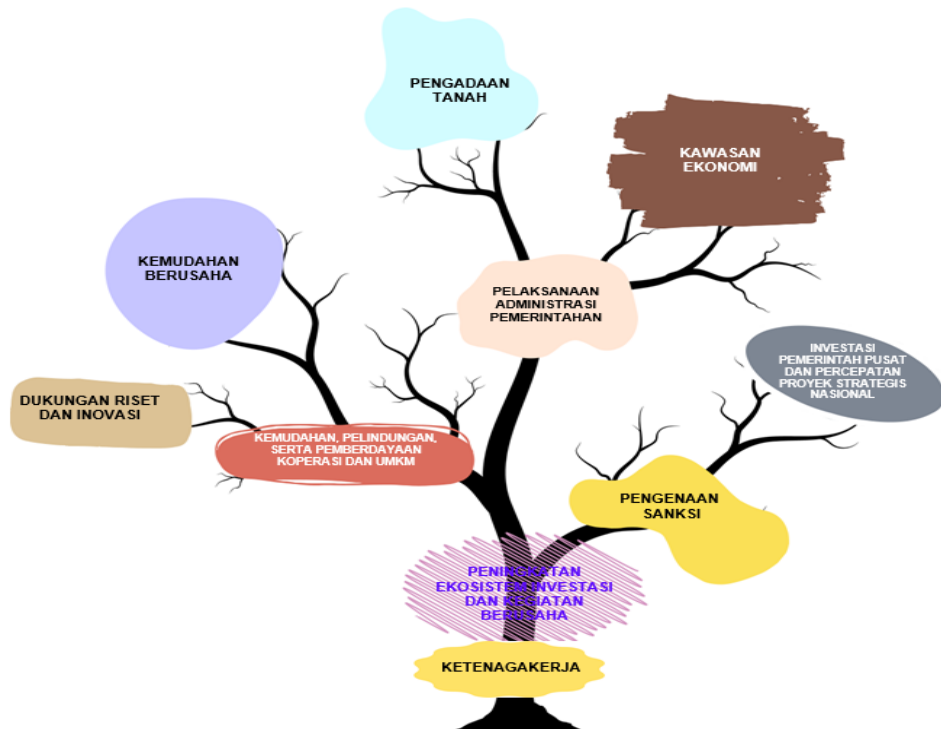
A. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Saldi Isra

1. Klaster Ketenagakerjaan berdampak pada klaster apa saja dalam UU Cipta Kerja dan dampak tersebut dibuat dalam bentuk pohon ranji?

Penjelasan/Tanggapan:

Bahwa merujuk konsideran menimbang UU Cipta Kerja, dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur, negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas **pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja**. Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja akan mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Dengan demikian, berdasarkan alasan filosofis tersebut, maka klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja merupakan ruh dari seluruh klaster UU Cipta Kerja.

Untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.



Gambar: ilustrasi pohon ranji

UU Cipta Kerja dibentuk dengan tujuan untuk menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap Koperasi dan UMKM serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antardaerah dalam kesatuan ekonomi nasional.

Selain itu, UU Cipta Kerja juga bertujuan untuk menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan keberpihakan, penguatan, dan perlindungan bagi Koperasi dan UMKM serta industri nasional, melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan peningkatan ekosistem investasi, kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional yang berorientasi pada kepentingan nasional yang berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan teknologi nasional dengan berpedoman pada haluan ideologi Pancasila. Dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh serta keberlangsungan usaha tersebut maka UU Cipta Kerja diundangkan.

2. Agar dibuatkan juga tabel terkait keuntungan terhadap Pekerja/Buruh maupun Pengusaha mengenai perubahan UU 13/2003 menjadi UU 6/2023.

Penjelasan/Tanggapan:

UU Cipta Kerja untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi rakyat Indonesia dilakukan secara merata di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selain bicara soal hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, UU Cipta Kerja juga dimaksudkan untuk penciptaan iklim usaha kondusif yang dibentuk melalui sistem hukum yang menjamin konsistensi antara peraturan perundang-undangan dengan pelaksanaannya. Dengan demikian, melalui UU Cipta Kerja tercipta suatu kondisi keseimbangan antara keberlangsungan bekerja dengan keberlangsungan berusaha.

KEUNTUNGAN PERUBAHAN UU 13/2003 MENJADI UU 6/2023		
NO.	Pekerja/Buruh	Pengusaha
1.	Kepastian memperoleh upah di atas upah minimum bagi pekerja/buruh yang memiliki kualifikasi tertentu.	Mendapatkan pekerja/buruh yang produktif yang memenuhi kualifikasi tertentu.
2.	Untuk pekerja paruh waktu: a. kejelasan hubungan kerja; b. adanya waktu kerja dan lokasi kerja yang fleksibel; c. adanya kesempatan untuk bekerja lebih dari 1 (satu) pemberi kerja; dan d. adanya perlindungan upah per jam.	Biaya tenaga kerja sebanding dengan nilai pekerjaan dan memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
3.	Terkait upah minimum: a. Kepastian kenaikan upah minimum setiap tahun. b. Memberikan penghargaan bagi pekerja/buruh atas kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi pada wilayah yang bersangkutan. c. Menjaga daya beli pekerja/buruh yang pada akhirnya dapat menyerap barang dan jasa yang di produksi oleh pengusaha.	Terkait upah minimum: a. Memberikan kepastian kenaikan upah minimum bagi perusahaan, sehingga dapat terjamin kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh. b. Mewujudkan iklim usaha yang kompetitif untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.

4.	Kompensasi bagi pekerja/buruh PKWT yang berakhir hubungan kerjanya.	Kesempatan untuk mempekerjakan pekerja PKWT paling lama 5 (lima) tahun.
5.	Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Melalui penambahan program jaminan sosial berupa Jaminan Kehilangan Pekerjaan.	Jaminan Kehilangan Pekerjaan: a. tidak ada pembebanan iuran dalam program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. b. pengusaha mendapatkan pekerja/buruh yang terampil melalui manfaat program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
6.	Sanksi pidana apabila pengusaha tidak membayar pesangon.	

B. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Enny Nurbaningsih

1. Berikan risalah sidang pembahasan UU Cipta Kerja termasuk naskah akademik terkait perubahan UU Cipta Kerja.

Penjelasan/Tanggapan:

Berikut terdapat Risalah Rapat dan Naskah Akademik RUU tentang Cipta Kerja, sebagai berikut:

- a. Risalah Rapat Dengar Pendapat Umum Badan Legislasi DPR dengan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), tanggal 20 Januari 2020 **(Bukti PK-1)**.
- b. Risalah Rapat Rapat Kerja Badan Legislasi dengan Pemerintah Pembahasan atas RUU tentang Cipta Kerja, tanggal 14 April 2020 **(Bukti PK-2)**.
- c. Risalah Rapat RUU tentang Cipta Kerja, tanggal 27 April 2020 **(Bukti PK-3)**.
- d. Risalah Rapat RUU tentang Cipta Kerja, tanggal 7 September 2020 **(Bukti PK-4)**.
- e. Risalah Rapat RUU Cipta Kerja, tanggal 26 September 2020 **(Bukti PK-5)**.
- f. Risalah Rapat Sementara Panja RUU tentang Cipta Kerja, tanggal 27 September 2020 **(Bukti PK-6)**.
- g. Naskah Akademik RUU tentang Cipta Kerja **(Bukti PK-7)**.

2. Apakah ada materi muatan yang berbeda antara UU 6/2023 dengan UU 11/2020?

Penjelasan/Tanggapan:

Perubahan substansi ketenagakerjaan dalam UU 6/2023, yaitu:

- a. Pasal 64 dan Pasal 88F substansi baru, masing-masing terkait alih daya dan kewenangan Pemerintah menetapkan formula upah minimum yang lain dalam keadaan tertentu.
- b. Pasal 67 perubahan/penyesuaian terminologi “cacat” menjadi “disabilitas” sesuai UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- c. Pasal 88C dan Pasal 92 penegasan dan reposisi masing-masing terkait upah minimum kabupaten/kota dan struktur skala upah.
- d. Pasal 88D perubahan formula upah minimum dan penggantian kata “penghitungan”.
- e. Berikut matrik materi muatan yang berbeda antara UU 6/2023 dengan UU 11/2020.

MATRIK PERUBAHAN

NO.	UU 11 TAHUN 2020	UU 6 TAHUN 2023
1.	-	<p style="text-align: center;">Paragraf 1</p> <p style="text-align: center;">Penyandang Disabilitas</p> <p style="text-align: center;">Pasal 67</p> <p>(1) Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.</p> <p>(2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>
2.	<p>Pasal 64</p> <p>dihapus.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 64</p> <p>(1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.</p> <p>(2) Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan</p>

NO.	UU 11 TAHUN 2020	UU 6 TAHUN 2023
		pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.
3.	<p style="text-align: center;">Pasal 88C</p> <p>(1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.</p> <p>(2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.</p> <p>(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.</p> <p>(4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.</p> <p>(5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.</p> <p>(6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.</p> <p>(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 88C</p> <p>(1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.</p> <p>(2) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.</p> <p>(3) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.</p> <p>(4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan.</p> <p>(5) Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.</p> <p>(6) Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.</p> <p>(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>
4.	<p style="text-align: center;">Pasal 88D</p> <p>(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.</p> <p>(2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 88D</p> <p>(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula penghitungan Upah minimum.</p> <p>(2) Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula penghitungan Upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>

NO.	UU 11 TAHUN 2020	UU 6 TAHUN 2023
	(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.	
5.	-	<p style="text-align: center;">Pasal 88F</p> <p>Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).</p>
6.	<p style="text-align: center;">Pasal 92</p> <p>(1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.</p> <p>(2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 92</p> <p>(1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.</p> <p>(2) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>

3. Apakah UU 6/2023 sesungguhnya telah dilaksanakan oleh Pengusaha atau yang dilaksanakan masih UU 11/2020?

Penjelasan/Tanggapan:

- a. UU 11/2020 mulai berlaku pada tanggal 2 November 2020 dan sebelum adanya Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 peraturan pelaksana bidang ketenagakerjaan dari UU 11/2020 juga telah ditetapkan yaitu: PP 34/2021, PP 35/2021, PP 36/2021, dan PP 37/2021. Peraturan pelaksana tersebut telah dilaksanakan, baik oleh pekerja/buruh maupun oleh pengusaha.
- b. Perppu 2/2022 ditetapkan tanggal 30 Desember 2022, maka sejak tanggal tersebut, UU 11/2020 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- c. UU 6/2023 sebagai penetapan Perppu 2/2022 menjadi undang-undang, telah diundangkan pada tanggal 31 Maret 2023 maka sejak UU *a quo* diundangkan **yang berlaku saat ini adalah UU 6/2023.**

4. Apakah pelaksanaan UU 6/2023 ada keluhan dari Pengusaha?

Penjelasan/Tanggapan:

Ada beberapa hal yang dikeluhkan oleh pengusaha dari UU 6/2023 yaitu terkait formula penghitungan upah minimum. Formula perhitungan upah minimum dalam UU 6/2023 dinilai memberatkan dunia usaha. Pasal 88D UU 6/2023 mengatur bahwa formula penghitungan upah minimum yang mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. Sebelumnya, ketentuan Pasal 88D dalam UU 11/2020 hanya memperhitungkan 1 (satu) variabel yaitu pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Formula dalam UU 6/2023 dianggap membebani dunia usaha dan dapat menyebabkan penyusutan penyerapan tenaga kerja (**Bukti PK-8**). Hal lainnya yang dikeluhkan oleh pengusaha adalah pengaturan alih daya. Pasal 64 UU 6/2023 menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis. Sebagian pelaksanaan pekerjaan yang dapat diserahkan tersebut, ditetapkan oleh Pemerintah. Pembatasan tersebut, kemudian dikeluhkan oleh pengusaha karena dianggap tidak punya alternatif yang cukup banyak untuk penyediaan lapangan kerja (**vide Bukti PK-8**).

5. Dalam tataran implementasi, apakah masih ada Pengusaha yang menerapkan UMS?

Penjelasan/Tanggapan:

Ada, seperti pada UMS Provinsi Papua Barat (**Bukti PK-9**). UMS Provinsi Papua Barat masih berlaku karena ditetapkan sebelum tanggal 2 November 2020 dan UMS tersebut masih lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi Papua Barat Tahun 2024 (**Bukti PK-10**). Sepanjang UMS tersebut masih lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi maka UMS masih berlaku.

6. Apakah dengan menghapus Pasal 90 UU 13/2003 akan mempermudah atau mempersulit untuk melakukan PHK?

Penjelasan/Tanggapan:

a. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya dalam Keterangan Presiden yang dibacakan tanggal 22 November 2023, menurut Pemerintah bila Pasal 90 ayat (2) dipertahankan maka terdapat inkonsistensi norma

dengan Pasal 81 angka 66 Pasal 185 UU 6/2023. Inkonsistensi dimaksud telah menimbulkan penafsiran yang berbeda terkait kewajiban dengan penangguhan pembayaran upah minimum pengusaha kepada pekerja/buruh, di lain sisi pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Keadaan yang demikian bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*". Oleh karena itu Pemerintah berpendapat, untuk menghindari terjadinya ketidakpastian hukum serta mewujudkan keadilan bagi pengusaha dan pekerja/buruh, Pemerintah harus menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

- b. Selain menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, **penghapusan Pasal 90 juga tidak berkorelasi dengan PHK atau mempermudah PHK oleh pengusaha**, UU 6/2023 dibentuk untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh termasuk perlindungan PHK. Itu sebabnya, UU 6/2023 mengatur bahwa adanya keharusan kesepakatan dalam PHK. Kesepakatan dalam PHK tersebut juga tercermin dari setiap tahapan dalam mekanisme PHK, yang dimulai dari tahap pemberitahuan PHK. Justru dengan adanya syarat kesepakatan dalam PHK tersebut, memposisikan pekerja/buruh dalam posisi yang menentukan PHK tersebut dapat/tidak dapat dilaksanakan. Hal ini menunjukkan dalam PHK, pengusaha tidak dapat berlaku sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh.
- c. Jika melihat para Pemohon yang merupakan representasi pekerja/buruh, justru menjadi tidak tepat jika para Pemohon malah keberatan dengan penghapusan Pasal 90. Padahal pasal *a quo* dimaksudkan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Penghapusan pasal tersebut justru untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh, mengingat tujuan upah minimum ditetapkan untuk menjaga daya beli pekerja/buruh, maka sepatutnya pengusaha dilarang membayar upah

lebih rendah dari upah minimum dan tidak ada penangguhan terhadap pembayaran upah sesuai upah minimum.

7. Apakah pembayaran upah dibawah upah minimum masih terjadi saat ini dan berikan datanya?

Penjelasan/Tanggapan:

Untuk triwulan ke-3 Tahun 2023 jumlah pemberian peringatan pelaksanaan norma upah minimum sebanyak **1.911 kasus secara nasional (Bukti PK-11)**, adapun setelah diberikan peringatan melalui nota pemeriksaan, upah minimum kemudian dilaksanakan sesuai ketentuan. Data pelanggaran upah minimum pada Tahun 2023 tersebut berasal dari laporan yang dikirimkan oleh Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pemerintah daerah provinsi berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.09/MEN/V/2005 Tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

8. Apakah sebenarnya masih ada dewan pengupahan kabupaten/kota, bila tidak ada, apa yang melatarbelakangi tidak adanya dewan pengupahan kabupaten/kota?

Penjelasan/Tanggapan:

Pasal 81 angka 39 Pasal 98 UU 6/2023 tidak menghapus posisi dewan pengupahan kabupaten/kota. Pasal 81 angka 39 Pasal 98 ayat (1) UU 6/2023 mengatur bahwa "*Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada **Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah** dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan*". Dalam pasal *a quo* dewan pengupahan mengikuti tingkat pemerintahan yaitu pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Dengan demikian, tanpa disebutkan dewan pengupahan provinsi dan dewan pengupahan kabupaten/kota maka ketentuan di dalam pasal *a quo* dimaknai bahwa dewan pengupahan provinsi terkait dengan pemerintah daerah provinsi, sedangkan **dewan pengupahan kabupaten/kota terkait dengan pemerintah daerah kabupaten/kota**.

Berdasarkan Pasal 81 angka 39 Pasal 98 UU 6/2023 tersebut, jelas bahwa **dewan pengupahan kabupaten/kota masih ada**. Keberadaan dewan

pengupahan kabupaten/kota untuk tahun 2022, dari 514 kabupaten/kota, terdapat 259 kabupaten/kota yang menetapkan upah minimum kabupaten/kota (UMK) Tahun 2023. Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 33 PP No. 51 Tahun 2023, nilai UMK dihitung oleh dewan pengupahan kabupaten/kota sesuai dengan formula penghitungan upah minimum. Hasil penghitungan UMK tersebut kemudian disampaikan kepada bupati/walikota untuk direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi. Selanjutnya gubernur menetapkan UMK berdasarkan rekomendasi dari bupati/walikota. Dalam hal hasil rekomendasi bupati/walikota tidak sesuai formula penghitungan upah minimum, gubernur tidak dapat menetapkan UMK.

Dengan berlakunya UU 6/2023 dan peraturan pelaksanaannya PP 51/2023 tentang Perubahan atas PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota selain memberikan rekomendasi kepada Gubernur atau Bupati/Walikota dalam pengusulan upah minimum, dewan pengupahan provinsi atau kabupaten/kota juga bertugas memberikan saran dan pertimbangan dalam penerapan upah minimum serta struktur dan skala upah di perusahaan.

9. Teknis penulisan seperti apa yang berubah dari angka 48 Pasal 157 dan apakah ada perubahan norma dalam pasal tersebut?

Penjelasan/Tanggapan:

Secara substansi ketentuan Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) UU 6/2023 sama dengan Pasal 157 ayat (1) UU 13/2003, perubahan hanya penyesuaian teknik penulisan pembentukan peraturan perundang-undangan, yaitu bila merujuk Pasal 157 ayat (1) huruf b UU 13/2003 yang menyatakan bahwa *“segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh”*.

Sejatinya yang dimaksud dari Pasal 157 ayat (1) huruf b UU 13/2003 adalah “tunjangan tetap”, namun kemudian redaksinya mengalami simplifikasi melalui Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) huruf b UU 6/2023 menjadi “*tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya*”.

Karena substansinya sama, maka komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, **tetap terdiri atas upah pokok dan tunjangan yang bersifat tetap.**

10. Apakah PP 35/2021 dipandang masih relevan atau apakah ada kemudian rencana perubahan lebih lanjut dalam PP 35/2021?

Penjelasan/Tanggapan:

Berhubung adanya perubahan ketentuan alih daya dalam perubahan UU 11/2020 melalui Pasal 81 angka 18 Pasal 64 UU 6/2023. Dalam pasal *a quo* mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah. Pengaturan alih daya sebelumnya diatur dalam PP 35/2021, maka konsekuensi dari perubahan alih daya dalam UU 6/2023 perlu penyesuaian PP 35/2021 **sepanjang berkaitan dengan perubahan substansi alih daya.** Perubahan substansi alih daya untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh alih daya dan memberikan kepastian dalam pelaksanaan usaha serta membuka kesempatan kerja yang seluas-luasnya. Dengan demikian, PP 35/2021 masih relevan terkecuali perubahan substansi alih daya tersebut.

Perubahan substansi alih daya tersebut dilatarbelakangi atas permasalahan yang terjadi karena tidak adanya peluang untuk mendapatkan jaminan kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh alih daya terutama yang hubungan kerjanya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan tidak dilaksanakannya pemenuhan hak-hak pekerja/buruh alih daya. Dengan adanya perubahan ketentuan alih daya tersebut dan memperhatikan dinamika perkembangan hubungan industrial, perlu dilakukan perubahan atas PP 35/2021.

C. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Daniel Yusmic Pancastaki Foekh

1. Apa perbedaan UU 6/2023 dengan UU 11/2020?

Penjelasan/Tanggapan:

Mutatis mutandis dengan keterangan Pemerintah atas pertanyaan angka 2 dari Yang Mulia Hakim Anggota Enny Nurbaningsih.

2. Sebutkan regulasi turunan dari UU 11/2020 termasuk regulasi turunan dalam bentuk peraturan Menteri.

Penjelasan/Tanggapan:

Berikut daftar inventarisasi amanat pasal UU 11/2020 dalam bentuk Peraturan Pemerintah/Peraturan Presiden/Peraturan Menteri (**Bidang Ketenagakerjaan**), yaitu:

NO.	SUBSTANSI	AMANAT PASAL	BENTUK REGULASI (PERATURAN PEMERINTAH)	BENTUK REGULASI (PERMEN)
1.	Penggunaan Tenaga Kerja Asing	- Pasal 42 ayat (6) - Pasal 49	Peraturan Pemerintah 34/2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Permenaker 8/2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah 34/2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
2.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	- Pasal 56 ayat (4) - Pasal 59 ayat (4) - Pasal 61A ayat (3) - Pasal 66 ayat (6) - Pasal 77 ayat (5) - Pasal 78 ayat (4) - Pasal 79 ayat (6) - Pasal 154A ayat (3) - Pasal 156 ayat (5)	Peraturan Pemerintah 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	-
3.	Pengupahan	- Pasal 88 ayat (4) - Pasal 88B ayat (2)	Peraturan Pemerintah 36/2021 tentang Pengupahan	Permenaker 13/2021 tentang Tata Cara Pengangkatan,

NO.	SUBSTANSI	AMANAT PASAL	BENTUK REGULASI (PERATURAN PEMERINTAH)	BENTUK REGULASI (PERMEN)
		<ul style="list-style-type: none"> - Pasal 88C ayat (7) - Pasal 88D ayat (3) - Pasal 90B ayat (4) - Pasal 92 ayat (3) - Pasal 98 ayat (3) 	<p>sebagaimana telah diubah dengan PP 51/2023</p>	<p>Pemberhentian, dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan, dan Tata Kerja Dewan Pengupahan</p>
4.	<p>Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pasal 46A ayat (3) - Pasal 46D ayat (4) - Pasal 46E ayat (2) 	<p>Peraturan Pemerintah 37/2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Permenaker 7/2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta dan Pelaksanaan Rekomposisi luran Dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan 2. Permenaker 15/2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan 3. Permenkeu 148/PMK.02/2021 tentang Tata Cara Penyediaan, Pencairan, Penggunaan dan Pertanggungjawaban Dana Awal dan Akumulasi luran Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
5.	<p>Perizinan</p>	<p>Pasal 12 UU 11/2020</p>	<p>Peraturan Pemerintah 5/2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko</p>	<p>Permenaker 6/2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan</p>
6.	<p>Terdapat beberapa Peraturan Menteri yang substansinya telah diatur</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Permenaker 23/2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri</p>

NO.	SUBSTANSI	AMANAT PASAL	BENTUK REGULASI (PERATURAN PEMERINTAH)	BENTUK REGULASI (PERMEN)
	dalam peraturan yang baru atau sudah tidak sesuai lagi sehingga perlu dicabut			Ketenagakerjaan sebagai akibat diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pelaksanaan.

D. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota M. Guntur Hamzah

Apa argumentasinya dahulu materi muatan pesangon diatur dalam UU 13/2003 saat ini diatur dalam PP 35/2021?

Penjelasan/Tanggapan:

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya dalam Keterangan Presiden yang dibacakan tanggal 22 November 2023 pada halaman 39 s.d halaman 41, menurut Pemerintah esensi dari pesangon bukanlah besarnya, sehingga ruh dari Pasal 81 angka 47 Pasal 156 UU 6/2023 terletak pada kewajiban bagi pengusaha membayar pesangon dan kewajiban tersebut bersifat mutlak dan diatur dalam undang-undang baik dulu melalui UU 13/2003 maupun perubahannya dalam UU 6/2023 yang normanya tetap sama yaitu, **“*pengusaha wajib membayar pesangon...*”**, sementara besaran jumlah pesangon sifatnya kewajiban relatif, maka pengaturan besarnya diatur dalam PP 35/2021 agar dapat disesuaikan dengan perkembangan keadaan ketenagakerjaan dikemudian hari.

Keterangan Tambahan Presiden Bertanggal 21 Februari 2024

Menindaklanjuti persidangan pada tanggal 07 Februari 2023 dalam perkara 40/PUU-XXI/2023 atas permohonan pengujian ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU 6/2023) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) yang dimohonkan oleh Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh

Indonesia (FSP KEP SPSI), DKK (121 Pemohon), dengan kuasa hukumnya Ari Lazuardi, S.H., M.H., DKK kesemuanya adalah Advokat yang tergabung dalam Gerakan Kesejahteraan Nasional (GEKANAS) Tolak Undang-Undang Cipta Kerja untuk selanjutnya disebut sebagai para Pemohon, sesuai Registrasi Permohonan di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Nomor 40/PUU-XXI/2023 tanggal 11 April 2023, dengan perbaikan permohonan pada tanggal 22 Mei 2023, serta adanya pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Mahkamah Konstitusi Prof. Dr. Enny Nurbaningsih, S.H., M.Hum., yang ditujukan kepada Pemerintah, perkenankan kami menyampaikan Keterangan Tambahan Presiden sebagai berikut:

Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Mahkamah Konstitusi Prof. Dr. Enny Nurbaningsih, S.H., M. Hum.

1. Tolong dijelaskan dan uraikan bagaimana sesungguhnya struktur skala pengupahan itu?

Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

Upah pada dasarnya merupakan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang tertuang dalam perjanjian kerja. Agar kesepakatan upah menguntungkan kedua belah pihak, maka perlu alat bantu administratif berupa struktur dan skala upah. Dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003 telah mengatur bahwa penyusunan struktur dan skala upah merupakan kewajiban pengusaha yang disusun dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan.

Contoh tabel struktur dan skala upah sebagai berikut:

Golongan Jabatan	Upah Terkecil (Rp)	Upah Tengah (Rp)	Upah Terbesar (Rp)
1	1.312.500,00	1.575.000,00	1.837.500,00
2	3.177.083,00	3.812.500,00	4.447.917,00
3	5.041.667,00	6.050.000,00	7.058.333,00
4	6.906.250,00	8.287.500,00	9.668.750,00
5	7.796.296,00	10.525.000,00	13.253.704,00
6	8.508.333,00	12.762.500,00	17.016.666,00
7	10.000.000,00	15.000.000,00	20.000.000,00

Dari contoh tabel di atas, untuk golongan 1 sampai dengan golongan 7 merupakan pengelompokan jabatan berdasarkan nilai atau bobot jabatan. Sebagai gambaran, untuk nominal upah yang disepakati pada golongan 1 dalam rentang Rp1.312.500,00. sampai dengan Rp1.837.500,00.

Pentingnya struktur dan skala upah adalah dalam rangka menjamin keadilan internal dan keadilan eksternal. Keadilan internal terwujud karena pemberian upah didasarkan atau berdasarkan analisa dan evaluasi jabatan yang menghasilkan bobot/nilai jabatan sebagai gambaran upah (upah pokok) bagi pekerja/buruh. Dengan bobot/nilai jabatan yang telah ada akan menjamin keadilan internal, disisi lain bobot nilai jabatan pekerja/buruh yang merupakan gambaran upah pekerja/buruh tidak membebani perusahaan. Sedangkan keadilan eksternal diperoleh pada saat menetapkan susunan tingkat upah di perusahaan ditetapkan melalui proses survei upah yang berlaku di pasar (*benchmark*) sehingga upah pekerja/buruh akan mempunyai daya saing dengan perusahaan sejenis lainnya.

Manfaat penyusunan struktur dan skala upah, bila dilihat dari unsur yang terkait dalam hubungan industrial:

1. Manfaat bagi pengusaha, yaitu:
 - a. mendapatkan pekerja/buruh yang berkualitas;
 - b. untuk mempertahankan pekerja/buruh yang berkualitas;
 - c. terciptanya ketenangan berusaha dengan menjamin keadilan pembayaran upah;
 - d. mendorong motivasi peningkatan produktivitas pekerja/buruh; dan
 - e. alat kontrol biaya.

2. Manfaat bagi pekerja/buruh, yaitu:
 - a. mendorong pengembangan karir; dan
 - b. mendapatkan upah yang adil.
3. Manfaat bagi pemerintah, yaitu:
 - a. meminimalisir gejolak hubungan industrial; dan
 - b. menjamin tidak terjadinya diskriminasi upah di perusahaan.

Pengaturan struktur dan skala upah berdasarkan UU 6/2023 bersifat wajib. Oleh karena itu, pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah diperusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, dan apabila pengusaha tidak menyusun struktur dan skala upah maka akan dikenakan sanksi administratif. Berbeda halnya dalam UU 13/2003 penyusunan struktur dan skala upah di perusahaan bukanlah bersifat wajib dan tidak diatur sanksi administratif.

2. Jelaskan bagaimana kemudian formula penghitungan kenaikan UMK? Apakah memang berbeda antara satu regional dengan regional yang lain?

Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

Bahwa penetapan upah minimum saat ini didasarkan oleh batas wilayah administrasi pemerintahan. Terdapat 2 jenis upah minimum, yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). UMP wajib ditetapkan oleh Gubernur sedangkan UMK dapat ditetapkan apabila memenuhi persyaratan tertentu. Penetapan UMP yang bersifat wajib dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja/buruh, dengan demikian maka penetapan UMP harus memperhatikan kondisi perekonomian dan ketenagakerjaan pada seluruh kabupaten/kota pada provinsi yang bersangkutan. Dalam hal terdapat kabupaten/kota yang memiliki kondisi perekonomian dan ketenagakerjaan yang lebih unggul dibandingkan dengan kondisi perekonomian dan ketenagakerjaan provinsi yang bersangkutan, maka kabupaten/kota terkait dapat menetapkan UMK.

Bagi daerah yang telah menetapkan upah minimum, maka penyesuaian (kenaikan) upah minimum dilakukan dengan menggunakan formula penyesuaian upah minimum. Formula penyesuaian upah minimum ini menggunakan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.

Variabel tersebut disesuaikan dengan lingkup administrasi wilayah yang bersangkutan. Adapun formula penyesuaian upah minimum, yaitu:

$$UM(t+1) = UM(t) + \text{Nilai Penyesuaian UM (t+1)}$$

$$\text{Nilai Penyesuaian UM (t+1)} = \{\text{Inflasi (t)} + (\text{PE (t)} \times \alpha)\} \times UM(t)$$

UM(t+1) : Upah minimum yang akan ditetapkan

UM(t) : Upah minimum tahun berjalan

Inflasi (t) : Inflasi provinsi yang dihitung dari perubahan Indeks Harga Konsumen (IHK) periode September tahun berjalan terhadap Indeks Harga Konsumen (IHK) periode September tahun sebelumnya (dalam persen)

PE (t) : PE adalah pertumbuhan ekonomi, yang dihitung: bagi kabupaten/kota, dihitung dari perubahan Produk domestik Regional bruto harga konstan kabupaten/kota tahun sebelumnya terhadap Produk domestik Regional bruto harga konstan kabupaten/kota 2 (dua) tahun sebelumnya (dalam persen).

α : α merupakan representasi (symbol) dari variabel indeks tertentu yang berada dalam rentang nilai 0,10 (nol koma satu nol) sampai dengan 0,30 (nol koma tiga nol). nilai α ditentukan/disepakati nilainya oleh dewan pengupahan kabupaten/kota dengan mempertimbangkan:

1. tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
2. rata-rata atau median upah.

Perbedaan penyesuaian nilai upah minimum antar wilayah dipengaruhi perbedaan pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. Perbedaan tersebut disebabkan oleh berbagai faktor yang melibatkan kondisi ekonomi, infrastruktur, sumber daya alam, peningkatan umum dalam harga-harga barang dan jasa, pengangguran, tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga kerja, dan kebijakan pemerintah setempat.

[2.5] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalilnya, Presiden telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti PK-1 sampai dengan bukti PK-11, sebagai berikut:

1. Bukti PK-1 : Fotokopi Risalah Rapat dengar Pendapat Umum Badan Legislasi DPR dengan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) tanggal 20 Januari 2020;
2. Bukti PK-2 : Fotokopi Risalah Rapat Kerja Badan Legislasi Dengan Pemerintah Pembahasan Atas RUU tentang Cipta Kerja, tanggal 14 April 2023;
3. Bukti PK-3 : Fotokopi Risalah Rapat RUU tentang Cipta Kerja, tanggal 27 April 2020;
4. Bukti PK-4 : Fotokopi Risalah Rapat RUU tentang Cipta Kerja, tanggal 7 September 2020;
5. Bukti PK-5 : Fotokopi Risalah Rapat RUU tentang Cipta Kerja, tanggal 26 September 2020;
6. Bukti PK-6 : Fotokopi Risalah Rapat Sementara Panja RUU tentang Cipta Kerja, tanggal 27 September 2023;
7. Bukti PK-7 : Fotokopi naskah Akademik RUU Cipta Kerja;
8. Bukti PK-8 : Fotokopi artikel Pengusaha Keluhkan Formula Upah Minimum dan Alih Daya dalam Perppu Cipta Kerja (kontan.co.id)
<https://nasional.kontn.co.id/news/pengusaha-keluhkan-formula-upah-minimum-dan-alih-daya-dalam-perppu-cipta-kerja> ;
9. Bukti PK-9 : Fotokopi Keputusan Gubernur Papua Barat Nomor 561/66/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Sektoral Provinsi Papua Barat Tahun 2020;
10. Bukti PK-10 : Fotokopi Keputusan Gubernur Papua Barat Nomor 500.15/260/11/2023 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Papua Barat Tahun 2024;
11. Bukti PK-11 : Fotokopi Data pelanggaran upah minimum triwulan ke-3 Tahun 2023.

Selain itu, Presiden dalam persidangan pada 26 Februari 2024 mengajukan 1 (satu) orang ahli yakni **Sahat, S.H., M.H.** yang menyampaikan keterangan lisan di bawah sumpah/janji dan dilengkapi keterangan tertulis yang diterima oleh

Mahkamah pada 22 Februari 2024, serta 2 (dua) orang ahli yakni **Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H., M.Si**, dan **Turro Selrits Wongkaren, S.E., M.A., Ph.D** yang menyerahkan keterangan tertulis dan diterima oleh Mahkamah pada 22 Februari 2024, yang pada pokoknya sebagai berikut:

Ahli Presiden

1. Sahat, S.H., M.H.

I. PENGANTAR

1. Pembangunan Ketenagakerjaan khususnya di bidang pembinaan hubungan industrial dimaksudkan adalah untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
2. Untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis sebagaimana dimaksud di atas, sangat diperlukan adanya kepastian hukum mengenai pelaksanaan Hubungan Kerja.
3. Hubungan Kerja, sesuai ketentuan Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
4. Dari pengertian tersebut, ada 2 (dua) hal yang dapat kita lihat yaitu; Perjanjian Kerja (antar Pengusaha dan Pekerja), dan unsur Hubungan Kerja (Pekerjaan, upah dan Perintah).
5. Sebagaimana kita ketahui bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha, atau pemberi kerja yang syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. (vide Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2023). Dimana sesuai ketentuan Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2023, bahwa Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
6. Dasar pembuatan Perjanjian Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2023 adalah:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangundangan yang berlaku (vide Pasal 1320 KUH Perdata).
7. Ketentuan persyaratan pembuatan Perjanjian Kerja di atas mempunyai dampak hukum apabila tidak dipenuhi. Dampak hukum yang ditimbulkan apabila Perjanjian Kerja dibuat tidak memenuhi syarat huruf "a" dan "b" Perjanjian Kerja tersebut dapat dibatalkan (dikenal dengan istilah syarat Subjektif). Dan bila tidak memenuhi syarat huruf "c" dan "d" Perjanjian Kerja tersebut batal demi hukum (dikenal dengan syarat objektif).
8. Dari persyaratan subjektif tersebut, bahwa antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha kedudukan adalah sama atau setara. Namun, bila dilihat dari unsur Hubungan Kerja, yaitu unsur perintah yang menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan subordinasi, yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan.
9. Dari bentuk Hubungan Kerja yang bersifat subordinasi tersebut, bukan berarti hubungan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha adalah dalam posisi lemah dan tidak setara. Dalam hal ini bahwa sangat pentingnya keberadaan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antara Pekerja dengan Pengusaha. Sebagai hukum yang bersifat otonomi di perusahaan.
10. Untuk mengetahui Status Hubungan Kerja dapat kita lihat dari Perjanjian Kerja, sebagaimana diatur Pasal 81 angka 12, ketentuan Pasal 56 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, mengatur bahwa Perjanjian Kerja dibuat Untuk Waktu Tertentu (PKWT) atau Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
11. Dari ketentuan di atas, bahwa Hubungan Kerja menurut UU Cipta Kerja ada 2 (dua), yaitu:
 - a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu;
 - b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.

12. Melanjutkan uraian pada poin 5 di atas, bahwa untuk memberikan kepastian adanya Hubungan Kerja, dalam hal Perjanjian Kerja dibuat secara lisan, maka sesuai ketentuan Pasal 63 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, diatur bahwa apabila Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dibuat secara lisan, maka Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
13. Surat pengangkatan tersebut sekurang kurangnya memuat keterangan:
 - a. nama dan alamat Pekerja/Buruh;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya upah.

II. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

1. Batasan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja merupakan norma yang bersifat lepas sehingga menyebabkan ketidakjelasan mengenai aturan dan batasan mengenai jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan dalam PKWT.
Penjelasan;
Ketentuan batas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan diatur dalam Pasal 81 angka 12 pasal 56 UUCK tidak berdiri sendiri dan harus dibaca bersama dengan ketentuan Pasal 81 angka 15 Pasal 59 UUCK. Seperti apa yang dijelaskan pada Pengantar angka 11 bahwa status Hubungan Kerja itu ada 2 (dua), yaitu PKWT dan PKWTT, dimana PKWT didasarkan pada sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam jangka waktu tertentu.
Adapun sifat dan jenis atas kegiatan pekerjaan tertentu adalah:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Adapun mengenai batasan jangka waktu dalam PKWT ditetapkan selama 5 (lima) Tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 6 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diatur paling lama 5 (lima) Tahun.

Sehingga perubahan Pasal 56 sesuai ketentuan Pasal 81 angka 12 dan Pasal 59 sesuai ketentuan Pasal 81 angka 15 adalah dalam rangka memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi Pekerja/Buruh dalam Hubungan Kerja yang berstatus PKWT.

Sebelumnya ketentuan Pasal 59 ayat (3), (4), dan (6) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatur:

- Ayat 3: Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- Ayat 4: Perjanjian Kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) Tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) Tahun.
- Ayat 6: Pembaruan Perjanjian Kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya Perjanjian Kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan Perjanjian Kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) Tahun.

Tetapi dalam praktiknya bahwa antara perpanjangan atau pembaharuan adalah 2 (dua) hal yang sama, sehingga suatu PKWT setelah diperpanjang dan apabila pekerjaan belum selesai maka PKWT tersebut diperbaharui. Bahkan ada kalanya Pekerja/Buruh dengan Pengusaha melakukan adendum PKWT khusus untuk jangka waktunya. Misal, yang semula 1 (satu) Tahun diadendum menjadi 2 (dua) Tahun untuk menyiasati perpanjangan PKWT. Di sisi lain apabila PKWT hendak dilakukan pembaharuan, yang mempersyaratkan adanya masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari, ada kalanya Pekerja tetap bekerja tanpa adanya ikatan Hubungan Kerja.

Sehingga dalam rangka upaya menciptakan kepastian hukum dan perlindungan Pekerja/Buruh dalam pelaksanaan Hubungan Kerja

berdasarkan PKWT, maka dilakukanlah perubahan Pasal 56 dan Pasal 59 seperti yang ada pada UUCK saat ini.

2. PKWT karena selesainya suatu pekerjaan tertentu mengakibatkan mudahnya PHK dilakukan kepada Pekerja/Buruh dengan alasan pekerjaan telah selesai.

Penjelasan:

Sesuai jenis atau sifat pekerjaan maka Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha yang dilakukan berdasarkan PKWT, dimana Hubungan Kerja akan berakhir sesuai waktu yang telah disepakati atau selesainya pekerjaan yang diperjanjikan. Adapun suatu pekerjaan dinyatakan selesai adalah sesuai dengan ruang lingkup dan batas yang disepakati selesainya suatu pekerjaan.

Dengan dicapainya/diselesaikannya suatu pekerjaan tertentu, maka demi hukum Hubungan Kerja yang dibuat berdasarkan PKWT putus demi hukum.

Sehingga tidak benar bahwa dalam Hubungan Kerja yang dilakukan berdasarkan PKWT, mengakibatkan mudahnya PHK. Akan tetapi Hubungan Kerja berakhir sesuai dengan waktu yang disepakati atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

3. Hilangnya kepastian hukum bagi Pekerja/Buruh kontrak untuk menjadi Pekerja/Buruh tetap manakala PKWT dibuat secara lisan.

Penjelasan:

Sesuai ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No, 13 Tahun 2003, bahwa "Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan". Ayat (2) mengatur bahwa Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Lebih lanjut apabila kita lihat penjelasan Pasal 51 ayat (2) bahwa Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain adalah Perjanjian Kerja waktu tertentu, antarkerja antardaerah, antarkerja antarnegara, dan Perjanjian Kerja laut.

Sehingga apabila PKWT dibuat secara lisan, maka PKWT tersebut tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 UU

Ketenagakerjaan dan ketentuan Pasal 82 angka 13 ketentuan Pasal 57 UUCK. Menurut hemat kami Pekerja/Buruh tersebut akan, menjadi Pekerja/Buruh tetap, oleh karena PKWT secara lisan.

4. Ketidakpastian hubungan PKWTT manakala terdapat perbedaan penafsiran PKWTT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing.

Penjelasan:

Ketidakpastian hukum PKWTT manakala terdapat perbedaan penafsiran PKWTT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, menurut hemat kami maksudnya adalah PKWT.

Bila yang dimaksud PKWT, maka menurut hemat kami, ketentuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 UUCK adalah suatu penegasan untuk memberikan kepastian hukum, bila timbul perbedaan penafsiran pelaksanaan PKWT oleh karena PKWT menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa asing, maka yang digunakan adalah bahasa Indonesia.

5. Pelanggaran masa percobaan dalam PKWT hanya masa kerja yang dihitung, sehingga tidak ada kepastian hukum tentang PKWT berubah menjadi PKWTT.

Penjelasan:

Pengaturan tentang masa percobaan, bahwa sesungguhnya dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT tidak dimungkinkan adanya masa percobaan, oleh karena dapat dikatakan Pekerja yang terikat dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT sudah barang tentu adalah Pekerja yang profesional.

Sehingga dengan adanya kalusul Pasal 81 angka 14 Pasal 58 adalah mempertegas bahwa bila PKWT mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

6. Tidak adanya kepastian hukum terkait batas waktu maksimal pelaksanaan suatu pekerjaan dalam PKWT.

Penjelasan:

Seperti apa yang dijelaskan pada PKWT poin 1 di atas, bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau pengerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu dalam arti

tidak dapat untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dari uraian tersebut, maka PKWT dapat dibuat atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Untuk PKWT berdasarkan jangka waktu, sesuai ketentuan Pasal 8 PP 35 Tahun 2021, bahwa jangka waktu dapat dibuat paling lama 5 Tahun. Jangka waktu 5 Tahun adalah merupakan waktu yang cukup untuk pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu.

7. Jangka waktu PKWT sebaiknya diatur dalam Undang-undang dan tidak dalam Peraturan Pemerintah terkait dengan hak konstitusional Pekerja/Buruh.

Penjelasan:

Sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, bahwa suatu Undang-undang hanya mengatur hal-hal yang sifatnya secara umum, sehingga hal-hal yang bersifat teknis seperti jangka waktu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

III. ALIH DAYA

1. Memberikan kebebasan bagi pengusaha untuk menggunakan Pekerja/Buruh dari perusahaan alih daya dalam melakukan kegiatan pokok atau yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

Penjelasan:

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana diatur dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, dapat dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis.

Ketentuan tersebut sebelumnya adalah diatur dalam Pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang telah ditentukan (Dengan menggunakan istilah pemborongan pekerjaan). Penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh di mana

sesuai putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, (dengan menggunakan istilah *outsourcing*).

Dalam hal penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga, bila kita amati ada 3 subjek hukum, yaitu: Pekerja, perusahaan pihak ketiga (perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh) dan perusahaan pemberi kerja.

Adapun kaitannya mengenai Hubungan Kerja adalah antara perusahaan pihak ketiga dengan Pekerja. Sementara antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan Pihak Ketiga (perusahaan *outsourcing* atau atau perusahaan alih daya) adalah hubungan bisnis.

Penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga dalam UU Cipta Kerja dikenal dengan istilah Alih Daya.

Ketentuan mengenai alih daya sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 18 Pasal 64, diatur Pelaksana pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan alih daya dalam bentuk Peraturan Pemerintah, sehingga tidak benar bahwa semua jenis pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan alih daya untuk dikerjakan.

2. Mengakibatkan mudahnya para pemohon kehilangan pekerjaan, seiring penghapusan ketentuan yang membatasi penyerahan pekerjaan kepada pihak lain.

Penjelasan:

Seperti yang dijelaskan di atas, bahwa dalam Pasal 82 angka 18 Pasal 64 mengatur bahwa pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan alih daya. Jadi berdasarkan ketentuan tersebut bahwa pemerintah mengatur batas pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan alih daya.

IV. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

1. Hilangnya kehendak negara untuk melakukan pencegahan PHK secara sungguh-sungguh dan kemudahan PHK dengan cukup diberitahukan alasan PHK kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan tanpa didahului dengan syarat penetapan PHK atau perundingan mengenai maksud kehendak PHK dengan serikat Pekerja/serikat Buruh.

Penjelasan:

Rumusan Pasal 81 angka 40 Pasal 151 UU No. 6/2023 sebagai perubahan dari Pasal 151 UU Ketenagakerjaan adalah dimaksudkan untuk mensinkronisasikan dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dimana menurut ketentuan Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004 bahwa perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Pada hakikatnya negara mengatur bahwa perusahaan, Pekerja/Buruh, serikat Pekerja/Buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.

Namun, apabila PHK tidak dapat dihindari, maka maksud dan alasan PHK diberitahukan kepada Pekerja/Buruh dan/atau serikat Pekerja/serikat Buruh. Melalui pemberitahuan dimaksud adalah bukan berarti sudah terjadi PHK.

Dari pemberitahuan tersebut, ada dua hal peristiwa hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh yaitu: apabila Pekerja menerima pemberitahuan PHK, maka antara Pekerja dengan Pengusaha sepakat adanya PHK, hasilnya dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama. Dan apabila Pekerja/Buruh menolak PHK, maka penyelesaian PHK tersebut wajib dilakukan melalui perundingan secara bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau serikat Pekerja/serikat Buruh (dalam hal lah disebutkan dengan Perselisihan PHK).

Perlu kami jelaskan bahwa dalam perundingan bipartit ada 2 (dua) hasilnya yaitu:

- a. Dicapai kesepakatan yang hasilnya dituangkan dalam perjanjian bersama.
- b. Tidak dicapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan PHK kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan.

Proses mekanisme penyelesaian perselisihan PHK tersebut disinkronkan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004.

Selama proses penyelesaian perselisihan PHK, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

Berarti belum ada PHK, sehingga tidak tepatlah kalau dikatakan bahwa pemberitahuan sama dengan PHK.

Seperti yang telah dijelaskan di awal bahwa perubahan ketentuan Pasal 151 adalah menyesuaikan dengan mekanisme proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga frasa “Penetapan” disesuaikan dengan frasa Pemberitahuan.

Namun, tidak menghilangkan hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 82 angka 49 Pasal 157A UU No. 6/2023.

Terkait dengan pengaturan PHK karena pengunduran diri dapat kita lihat pada Pasal 82 angka 45 Pasal 154A ayat 1 huruf (i) mengatur tentang Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Sehingga tidak benar apabila dikatakan UUCK tidak mengatur PHK karena mengundurkan diri.

2. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (2) UU No. 6/2023 jo. PP 35/2021 telah memberlakukan kembali alasan PHK yang telah dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi sesuai putusan No. 012/PUU-1/2003. Selain itu, juga mengatur alasan PHK baru, yang seharusnya materi muatan alasan PHK haruslah diatur dalam sebuah UU, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Penjelasan:

Ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 adalah mengatur PHK karena kesalahan berat di mana PHK tersebut dapat dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan

hubungan industrial. Hal tersebut jika kita cermati Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya adalah dengan mengaitkan kepada Pasal 160 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang menganut azas praduga tidak bersalah, sementara ketentuan Pasal 158, tidak menganut azas praduga tidak bersalah. Sehingga, Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa Pasal 158 ini tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan begitu juga memutuskan anak kalimat “bukan atas pengaduan Pengusaha” tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Sehingga ketentuan yang mengatur ketentuan Pasal 82 angka 45 Pasal 154A ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023 yang mengatur alasan PHK dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama sebagai hukum Otonom yang berlaku di perusahaan adalah tidak bertentangan dengan UUD 1945.

3. PHK tanpa penetapan merupakan bentuk tiket gratis yang diberikan UU No. 6/2023 kepada pemberi kerja untuk melakukan kesewenangan dalam PHK.

Penjelasan:

Seperti apa yang disampaikan pada penjelasan di atas, bahwa mekanisme PHK yang dianut dalam UUCK adalah untuk mensinkronisasikan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004.

Jadi, surat pemberitahuan yang diberikan Pengusaha kepada Pekerja bukanlah merupakan penetapan PHK, akan tetapi merupakan surat yang memuat maksud dan alasan PHK. Dengan surat pemberitahuan tersebut, Pekerja mempunyai hak untuk menolak PHK. Ketika Pekerja menolak, maka ketika itulah terjadi perselisihan PHK, di mana penyelesaiannya dimulai dari perundingan bipartit.

4. Ketentuan Pasal 81 angka 47 Pasal 156 UU 6/2023 yang memindahkan materi muatan Pesangon ke dalam PP 35/2021 dan secara muatan materi kompensasi PHK yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lebih rendah dari yang sebelumnya diatur dalam UU No. 13/2023, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Penjelasan:

Perlu kami sampaikan bahwa ketentuan dalam Pasal 81 angka 47 Pasal 156 UU 6/2023 adalah berasal dari “ganti rugi” apabila salah satu pihak telah mengakhiri Hubungan Kerja tanpa “pemberitahuan penghentian” atau dengan tidak mengindahkan peraturan-peraturan yang berlaku untuk pemberitahuan penghentian seraya memberikan ganti rugi kepada pihak lawan (vide Pasal 1603 r KUH Perdata).

Dari rumusan tersebut dapat disimpulkan bahwa ganti rugi dimaksud adalah merupakan bagian dari hukuman. Sementara dalam UU No. 12 Tahun 1964 tentang PHK ditetapkan pula kewajiban Pengusaha memberikan uang Pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya di Perusahaan Swasta. Dalam UU tersebut istilah ganti rugi diganti dengan istilah uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya (vide pasal 7 ayat 2) dimana pemberian uang pesangon tersebut adalah ditetapkan panitia daerah atau panitia pusat ketika memberikan ijin PHK.

Bila kita lihat dari pengertian di atas bahwa pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian lainnya adalah merupakan bagian dari syarat PHK dan SANGU bagi Pekerja untuk mencari pekerjaan baru.

Lebih lanjut bila kita amati UU No. 12 Tahun 1964 tentang PHK di perusahaan swasta, mengenai pengaturan penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya yang diatur di dalam Peraturan Menteri Perburuhan (vide Pasal 7 ayat (3)).

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka diterbitkanlah:

- a. Peraturan Menteri PerBuruhan No. 9 Tahun 1964 tanggal 28 September 1964 tentang Penetapan besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian Lainnya serta pengertian upah keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa, dan kerugian lainnya.
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/Men/1986 tanggal 24 April 1986 tentang Tata Cara PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian.
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta.

- d. Terakhir, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150/Men/2000 tanggal 11 Juli 2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Dari ketentuan di atas jelaslah bagi kita bahwa bila pengaturan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian, sangat dinamis dan terus berkembang sesuai dinamika hubungan industrial yang terjadi. Sehingga dari penjelasan tersebut dan atas Persetujuan Pembuatan UU, maka pengaturan mengenai proses PHK dan penetapan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian disesuaikan dengan alasan PHK, diatur dalam PP 35/2021 adalah tidak bertentangan dengan UUD 1945.

5. Telah mendegradasi kualitas perlindungan Pekerja/Buruh sebagai amanat konstitusi yang selama ini telah cukup terlindungi dengan adanya ketentuan dalam UU 13/2003 yang mengamanatkan bahwa selain upah pokok dan tunjangan tetap, Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak mendapatkan tunjangan tetap lainnya berupa barang atau catu yang diberikan secara cuma-cuma bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Penjelasan:

Perlu kami jelaskan bahwa mengenai perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lebih rendah daripada sebelumnya, adalah kurang tepat, oleh karena dalam hal PHK, pemerintah telah mengatur tentang Jaminan Kehilangan pekerjaan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan pemerintah pusat, di mana manfaat yang diterima Pekerja yang ter-PHK adalah berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) adalah mengatur tentang komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Adanya perubahan komponen upah yang semula (pasal 157 ayat 1 UU Ketenagakerjaan) adalah:

- a. upah pokok;

- b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada Pekerja/Buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar Pekerja/Buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh Pekerja/Buruh.

Pemberian catu sebagaimana disebutkan di atas pada awalnya adalah pemberian dalam bentuk natura seperti beras, minyak goreng, dan ikan asin; yang biasa dilakukan di sektor perkebunan. Hal tersebut dilakukan sebagai akibat perkebunan jauh dari pasar sehingga Pengusaha memberikan bantuan kepada Pekerja/Buruh dalam bentuk catu.

Pemberian catu dalam bentuk natura, kalau kita masih mengingat PNS, dulunya pemerintah memberikan catu berupa beras, minyak goreng, dan bahkan ikan asin.

Oleh karena kemajuan pembangunan, maka pemberian catu tersebut sudah kurang relevan lagi, sehingga klausul mengenai catu tersebut ditiadakan.

V. WAKTU KERJA – PENGUPAHAN

1. Dianggap memaksakan waktu kerja yang eksploitatif dengan menghilangkan hak atas istirahat mingguan, cuti panjang, dan hak upah selama menjalankan waktu istirahat.

Penjelasan:

Ketentuan Pasal 82 angka 25 Pasal 79 tidak dapat dikatakan eksploitatif oleh karena, menyangkut waktu istirahat mingguan telah diatur dalam Pasal 22 PP 35/2021 bahwa; Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/Buruh meliputi:

- a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Begitu juga mengenai istirahat panjang bagi Perusahaan tertentu, pemberiannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan adapun pengaturan Perusahaan tertentu tersebut diatur dalam peraturan pemerintah. Sehingga tidak menghilangkan istirahat panjang.

Adapun mengenai hak upah selama istirahat, bahwa Pekerja/Buruh tetap berhak atas upah. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat 2 huruf g UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

2. Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H., M.Si

A. Pemaknaan *Open Legal Policy* dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Dikaitkan dengan Pembentukan UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksananya

Open Legal Policy atau yang dikenal juga dengan istilah pilihan kebijakan hukum yang bersifat terbuka sebagai konsep yang sudah seringkali dinyatakan oleh Mahkamah Konstitusi dalam berbagai putusannya, diantaranya yaitu Putusan Nomor 56/PUU-X/2012 yang menyatakan bahwa penentuan batas usia hakim merupakan kebijakan hukum terbuka (*open legal policy*) yang menjadi kewenangan pembentuk undang-undang. Secara konsepsi, *open legal policy* diartikan sebagai konsepsi bahwa UUD NRI 1945 memberikan kebebasan kepada pembentuk undang-undang dalam menentukan suatu aturan, larangan, kewajiban, atau batasan yang dimuat dalam suatu norma undang-undang yang sedang dibuat sepanjang tidak bertentangan secara nyata (jelas) dengan UUD NRI 1945, tidak melampaui kewenangan pembentuk undang-undang, tidak merupakan penyalahgunaan wewenang, serta tidak melanggar moralitas, rasionalitas dan ketidakadilan yang *intolerable*.

Dalam praktik pembentukan undang-undang, mengenai apakah suatu peraturan merupakan suatu *open legal policy* ataupun bukan hanya dapat ditentukan dari dasar norma yang mengaturnya yaitu Konstitusi. Dalam UUD NRI 1945 ditemukan norma “diatur dalam” atau “diatur dengan” yang merupakan bentuk pendelegasian kewenangan pengaturan kepada undang-undang, baik melalui undang-undang tersendiri/mandiri maupun dalam undang-undang yang tidak tersendiri/mandiri yang

menggabungkan beberapa pasal pendelegasian ke dalam satu undang-undang. Mengenai materi perkara *a quo* tentang sektor ketenagakerjaan, dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dinyatakan bahwa salah satu dasar hukum dari UU Ketenagakerjaan adalah Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, yang menyatakan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 ini mengandung makna bahwa negara menjamin tiap-tiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kehidupannya. Konsekuensi yang harus dilaksanakan yaitu bahwa Pasal itu mengharuskan negara untuk tidak memperlakukan secara tidak adil dalam pemberian kesempatan untuk mendapat pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Artinya, untuk mendapatkan kesempatan bekerja tidak seorangpun dapat dihalangi atau dipaksa melawan kemauan orang lain baik dengan cara ancaman, desakan, atau sikap politis.

Dalam konstruksi norma Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, dalam tafsir apapun, bahwa tidak ada amanat untuk membentuk atau mengamanatkan untuk membentuk undang-undang sebagai pelaksanaan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Tidak seperti ketentuan Pasal 26 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa: “Syarat-syarat yang mengenai kewarganegaraan ditetapkan dengan undang-undang”, dan ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa: “Susunan dan kekuasaan badan kehakiman itu diatur dengan undang-undang”, yang jelas dalam konstruksi kalimat Pasalnya “..... diatur dengan undang-undang”.

Hal demikian berbeda dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 tersebut, tidak ada pengaturan lebih lanjut mengenai pendelegasian pengaturan lebih lanjut ke undang-undang, baik dengan frasa “diatur lebih lanjut dalam undang-undang” atau “diatur lebih lanjut dengan undang-undang”. Oleh karena itu, berlakulah *open legal policy* dalam pengaturan terhadap sektor ketenagakerjaan karena UUD NRI 1945 sebagai norma hukum dasar dan tertinggi tidak mengamanatkan pembentukan norma pelaksana Pasal 27

ayat (2) UUD NRI 1945 dalam atau dengan undang-undang. Pengaturan mengenai ketenagakerjaan merupakan materi muatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan hukum masyarakat yang merupakan pelaksanaan kuasa mengatur pembentuk undang-undang yang diberikan legitimasi secara atributif dalam UUD NRI 1945 sebagaimana diatur dalam Pasal 20 ayat (1) dan (2) UUD NRI 1945, yang menyatakan bahwa: “DPR memegang kekuasaan untuk membentuk undang-undang yang setiap rancangan undang-undang dibahas oleh DPR dan Presiden untuk mendapat persetujuan bersama.”

Meskipun tidak ada pengaturan lebih lanjut mengenai apakah sektor ketenagakerjaan diatur dalam undang-undang atau peraturan perundang-undangan lainnya dalam hierarki perundang-undangan di Indonesia, pengaturan sektor ketenagakerjaan tetap harus memperhatikan kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan. Hal ini sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 10 Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang yang telah diubah terakhir dengan UU No. 13 Tahun 2022 (UU PPP), yang mengatur bahwa materi muatan yang harus diatur dalam Undang-Undang adalah sebagai berikut:

1. pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. perintah suatu Undang-Undang untuk diatur dengan Undang-Undang;
3. pengesahan perjanjian internasional tertentu;
4. tindak lanjut atas putusan Mahkamah Konstitusi; dan/atau
5. pemenuhan kebutuhan hukum dalam masyarakat.

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa UU Ketenagakerjaan diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023 **bukanlah** merupakan pengaturan lebih lanjut daripada ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan merupakan pilihan kuasa mengatur dan kuasa kebijakan hukum terbuka pembentuk undang-undang.

B. Pemaknaan Pengaturan Mengenai Materi Muatan Pembayaran Uang Pesangon yang Lebih Rendah dan Pertentangannya Dengan Norma

Konstitusi

Ketentuan mengenai pesangon dalam UU No. 6 Tahun 2023 yang lebih rendah dan pendelegasian lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35 Tahun 2021) dianggap oleh Pemohon bertentangan dengan Konstitusi sehingga tidak Konstitusional.

Pertama, untuk mengetahui apakah pengaturan mengenai materi muatan pembayaran uang pesangon lebih rendah bertentangan dengan Konstitusi, sebagaimana dijelaskan sebelumnya mengenai konsep *open legal policy* maka materi muatan pesangon pun merupakan *open legal policy* sehingga susunan norma sepenuhnya menjadi kewenangan pembentuk undang-undang. *Open legal policy* sendiri dibolehkan asalkan tidak bertentangan dengan UUD 1945, tidak melampaui kewenangan pembentuk undang-undang, tidak bertentangan dengan moralitas, rasionalitas, dan tidak menghilangkan hak yang sebelumnya ada. Namun apakah perubahan kalimat norma dalam Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan: “(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) **paling sedikit** sebagai berikut:...” menjadi “Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:...” dalam Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021 merupakan suatu hal yang bertentangan dengan UUD 1945?

Singkatnya, jawabannya adalah tidak. Kewenangan untuk mengatur mengenai sektor ketenagakerjaan merupakan kewenangan dari pembentuk undang-undang, di dalam UUD NRI 1945 sendiri tidak diatur mengenai besaran, yang ada hanya hak untuk mendapat penghidupan yang layak, dan perubahan tersebut tidak menghilangkan hak tenaga kerja untuk mendapatkan pesangon. Hanya saja rumusan norma yang konkrit dalam PP No. 35 Tahun 2021 merupakan adaptasi dari teori *quality and quantity tradeoffs*. Negara yang bertugas menjadi penyeimbang antara sektor privat dan sektor publik perlu memastikan bahwa ada keadilan diantara berbagai pihak dalam hubungan privat. Negara tidak boleh berat kepada pengusaha/investor dan begitu pula sebaliknya, negara tidak boleh berat sebelah kepada tenaga kerja. Berat sebelah ke pihak pengusaha dapat menimbulkan ketidaksetaraan dan berat sebelah ke pihak tenaga kerja dapat mematikan investasi (atau dalam hal yang

lebih parah, mematikan ekonomi). *Tradeoff* dalam rumusan norma pesangon adalah penetapan jumlah pesangon secara konkrit, bukan lagi minimal karena dalam UU No. 6 Tahun 2023 diatur mengenai sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak membayarkan uang pesangon kepada pekerja yang di-PHK, sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal ..., Pasal 156 ayat (1), atau Pasal..., dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).” Pengenaan sanksi pidana pelanggaran kewajiban pembayaran pesangon oleh pengusaha terhadap pekerja yang di PHK ini tidak diatur sebelumnya dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengaturan mengenai sanksi pidana ini sebagai bentuk keseimbangan dalam mengatur pembayaran pesangon yang juga merupakan aplikasi dari teori *original position* milik John Rawls yang merupakan pertimbangan moral yang mengacu kepada apa yang disebut adil dan tidak adil serta kondisi-kondisi yang sesuai dengan prinsip keadilan. Antara pertimbangan-pertimbangan moral tentang adil dan tidak adil dengan kondisi bagi pemilihan prinsip terdapat penyesuaian timbal balik. Rawls menyebutnya sebagai keseimbangan refleksif (*reflective equilibrium*). Keseimbangan refleksif tercapai jika ada kecocokan antara syarat-syarat pemilihan dan konsep intuitif tentang keadilan. Jika terjadi diskrepansi antara prinsip-prinsip yang akan dipilih dengan pertimbangan-pertimbangan moral tentang masalah khusus, maka haruslah mengambil prinsip bahwa refleksi atas prinsip-prinsip dan kondisi dimana prinsip-prinsip akan dipilih harus membawa seseorang untuk memperbarui pertimbangan moralnya. Kondisi-kondisi awal bagi pemilihan prinsip keadilan ini oleh Rawls disebut sebagai “posisi asli” (*original position*).

Moralitas dari pengenaan sanksi pelanggaran terhadap kewajiban pembayaran pesangon dalam UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan merupakan bentuk perwujudan asas keadilan serta tugas negara sebagai pihak yang menjembatani antara sifat hubungan ketenagakerjaan yang privat dengan unsur ketenagakerjaan sebagai suatu hal yang publik. Karena sifat hubungan ketenagakerjaan yang sejatinya merupakan kebebasan berkontrak dalam

hukum perdata, seringkali tenaga kerja yang berada pada posisi yang lemah dieksploitasi oleh pengusaha dalam pelaksanaan kontrak tersebut. Pemerintah masuk dan mengatur tentang sanksi pidana dalam hal tidak dibayarkannya pesangon merupakan *act of balancing* yang dilakukan demi menegakkan keadilan terkhusus bagi masyarakat umum. Oleh karena itu, pengaturan mengenai nilai pesangon yang lebih rendah ini tidak bertentangan dengan UUD 1945, dan justru merupakan penerapan keadilan bagi pihak pengusaha dan bagi pihak tenaga kerja.

Kedua, mengenai struktur norma Ketentuan Pasal 156 UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Berdasarkan hal tersebut, Ahli menyampaikan pendapat sebagaimana dalam tabel berikut:

SUBJEK NORMA	Operator Norma	Objek Norma	Keterangan
Pengusaha	Wajib	Membayar Pesangon	<ul style="list-style-type: none"> Berisi perintah (<i>verbood</i>) dan larangan (<i>gebood</i>) Tidak ada norma pembolehan (<i>vrijstelling</i>) Sifatnya keajiban mutlak dalam UU
SUBJEK NORMA	Operator Norma	Objek Norma	Keterangan
Pengusaha	Wajib	Membayar Pesangon sejumlah besaran a,b,c	<ul style="list-style-type: none"> Berisi perintah (<i>verbood</i>) dan larangan (<i>gebood</i>) Tidak ada norma pembolehan (<i>vrijstelling</i>) Sifatnya keajiban relatif dalam UU disesuaikan dengan perkembangan (<i>open legal policy</i>) Pasal 156 ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003

Berdasarkan tabel di atas maka ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan berisikan norma perintah (*gebod*) terhadap pengusaha untuk membayar pesangon atau pengusaha dilarang (norma larangan atau *verbod*) untuk tidak memberikan pesangon kepada pekerja yang di-PHK. Dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan, norma perintah (*gebod*) terhadap pengusaha untuk

membayar pesangon atau pengusaha dilarang (norma larangan atau *verbod*) untuk tidak memberikan pesangon kepada pekerja yang di-PHK merupakan *primary rule*, sedangkan besaran pesangon merupakan norma pembolehan (*vrijstelling*) yang bersifat relatif disesuaikan dengan kehendak bebas (*free will*) pembentuk undang-undang.

Jelas terlihat dari tabel tersebut mengenai aturan primer dalam UU Ketenagakerjaan. Aturan primer dalam hal ini adalah pemberian pesangon, sifatnya kewajiban mutlak dan diatur dalam UU. Sedangkan mengenai besarnya bersifat relatif dan merupakan *open legal policy*, sehingga pengaturan mengenai besaran pesangon dipindahkan kedalam PP tidak memisahkan penginterpretasian kewajiban pemberian pesangon karena aturan tersebut merupakan aturan sekunder dari aturan primer yaitu kewajiban membayar pesangon.

Justru yang perlu di-*highlight* dalam UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan ialah adanya sanksi pidana terhadap pelanggaran kewajiban pembayaran pesangon. Sanksi pidana ini adalah merupakan *geboed/larangan* yang memberikan kepastian hukum kepada pemberian pesangon tersebut, yang sebelumnya tidak ditemukan dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan. Sebelum adanya pengaturan tentang pidana dalam UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan, mayoritas sengketa ketenagakerjaan yang berhubungan dengan pembayaran pesangon ini tidak memiliki resolusi yang pasti. Sehingga walaupun nilainya lebih besar, tenaga kerja yang di-PHK kerap kali tidak menerima pesangonnya sepeserpun bahkan harus kembali mengeluarkan biaya untuk mengajukan gugatan terhadap pengusaha agar membayar pesangonnya. Upaya ini mengakibatkan semakin banyaknya dana tenaga kerja yang dikeluarkan untuk mendapatkan hak pesangonnya. Hal ini juga mencerminkan adanya ketidakadilan dalam penegakkan hukum untuk memastikan pelaksanaan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945.

Ketiga, begitupula dengan pengaturan mengenai pendelegasian materi muatan undang-undang ke dalam peraturan pemerintah yang merupakan kewenangan kuasa mengatur pembentuk undang-undang. Pembentuk undang-undang memiliki kehendak bebas (*free will*) untuk menentukan apakah suatu materi muatan diatur lebih lanjut ke dalam atau dengan peraturan pemerintah atau tidak. Secara struktur, peraturan pemerintah merupakan peraturan yang

langsung berada di bawah undang-undang/peraturan pemerintah pengganti undang-undang yang berfungsi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Pelaksanaan undang-undang sebagaimana mestinya ini merupakan penetapan peraturan pemerintah untuk melaksanakan perintah undang-undang atau untuk menjalankan undang-undang sepanjang diperlukan dengan tidak menyimpang dari materi yang diatur dalam undang-undang yang bersangkutan (Penjelasan Pasal 12 UU PPP).

C. Pemaknaan Klaster Ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 Sebagai Klaster Inti dan Utama yang Menjadi Jantung dalam UU No. 6 Tahun 2023;

Untuk mengetahui landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis pembentukan undang-undang UU No. 6 Tahun 2023 maka perlu dilihat Konsideran Menimbang UU No. 6 Tahun 2023. Adapun konsideran Menimbang UU No. 6 Tahun 2023 sebagai berikut:

- a. bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja;
- b. bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional;
- c. bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosisten: investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerjaan;
- d. bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dengan percepatan proyek strategis nasional termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja

yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan;

Berdasarkan konsideran Menimbang tersebut dapat disimpulkan konstruksi UU No. 6 Tahun 2023 sebagai berikut:



Berdasarkan skema di atas maka Klaster Ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 merupakan Klaster Inti yang menjadi jantung dari UU No. 6 Tahun 2023. Klaster ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 merupakan klaster utama yang menjadi penentu terhadap sub klaster yang lain. Dicabut atau

dikeluarkannya Klaster Ketenagakerjaan akan berdampak besar pada norma-norma pada klaster pendukung dan klaster terkait, sehingga potensi permasalahan akan sangat terbuka lebar apabila Klaster Ketenagakerjaan dicabut atau dikeluarkan dari UU No. 6 Tahun 2023.

3. Turro Selrits Wongkaren, S.E., M.A., Ph.D

Keterangan Ahli hari ini berkaitan dengan dua hal: pertama mengenai hubungan keijakan ekonomi dan kebijakan sosial, dan kedua mengenai bagaimana kita melihat kesejahteraan pekerja secara menyeluruh. Kedua hal tersebut menurut hemat kami sangat penting dalam melihat UU Cipta Kerja di dalam konteks saat ini.

Pertama, hubungan kebijakan ekonomi dan kebijakan sosial. Ilmu ekonomi modern di sepanjang abad ke-20 umumnya menekankan pentingnya modal fisik (*capital*) dalam Pembangunan. Variabel ketenagakerjaan (*labor*) umumnya terbatas pada jumlah pekerja yang diperlukan dengan modal fisik yang tersedia. Dengan pemahaman semacam ini, tidak mengherankan jika kebijakan ekonomi terlepas dari kebijakan sosial. Namun, memasuki akhir abad ke-20, terjadi perkembangan dan pergeseran fokus.

Literatur ilmu ekonomi, baik ekonomi makro maupun mikro, tidak lagi hanya mementingkan pembangunan fisik, tetapi juga pembangunan manusia. Teori-teori pertumbuhan ekonomi yang terbaru menempatkan manusia sebagai fokus, sebagai pelaku dan penikmat pembangunan ekonomi. Kesejahteraan manusia merupakan hasil sekaligus prasyarat dari pembangunan itu sendiri.

Di dalam pemahaman yang lebih kekinian (*contemporary*) peningkatan pertumbuhan ekonomi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas dalam hal ini tidak hanya diartikan sebagai peningkatan pendidikan dan kesehatan, tetapi juga rasa aman (Djajanegara dan Ananta, 1986). Aman di sini tidak hanya berkaitan dengan fisik, namun juga secara psikologis. Secara fisik, rasa aman berhubungan dengan terhindar dari kecelakaan atau kematian; sementara secara psikologis berhubungan dengan pengetahuan bahwa diri mereka terlindungi, misalnya dalam melakukan pekerjaan, ketika kehilangan pekerjaan atau ketika memasuki hari tua.

Dalam ilmu ekonomi mikro, dikenal teori *efficiency wage*. Pada intinya, teori ini mengatakan bahwa ketika pekerja mendapatkan upah yang layak, produktivitas

mereka akan membaik. Perlu diperhatikan bahwa yang dimaksud dengan upah dalam teori ini adalah keseluruhan bentuk imbal jasa yang diberikan kepada pekerja. Teori ini tidak berbicara mengenai upah minimum.

Seiring dengan itu, walaupun ada jeda waktu, kebijakan-kebijakan ekonomi yang dianggap sebagai *'best practices'* di berbagai negara juga mulai mencerminkan kecenderungan yang sama. Tidak seperti masa lalu, kebijakan ekonomi tidak dapat dilepaskan dari kebijakan sosial. Kesadaran tersebut mulai terlihat pada praktisi ekonomi dan bisnis yang bertemu dalam World Economic Forum di Davos, Switzerland. Sejak beberapa tahun belakangan, dalam pertemuan tahunan yang dihadiri oleh para pejabat pemerintahan, pemimpin organisasi internasional, pemimpin bisnis terkemuka, akademisi, maupun pemimpin kelompok masyarakat sipil ini, topik-topik perlindungan pekerja dibahas dalam sesi yang berkaitan dengan kondisi perekonomian global, regional, dan nasional. Menurut hemat kami, UU Cipta Kerja yang menggabungkan pasal-pasal mengenai kebijakan ekonomi mengenai perizinan usaha, teknologi, UMKM, dan lingkungan dengan pasal-pasal mengenai penciptaan kerja, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan pekerja merupakan bagian dari kecenderungan di atas. Upaya penyusunan Undang-Undang yang menggabungkan aspek ekonomi dan aspek ketenagakerjaan merupakan langkah tepat yang tidak saja sesuai dengan perubahan zaman, tetapi juga dengan kebutuhan konkret di Indonesia.

Izinkan kami memasuki bagian kedua, yaitu mengenai kesejahteraan pekerja. Menurut hemat kami, kita perlu melihat kesejahteraan pekerja secara menyeluruh, dari semua aspek, tidak hanya dari sisi pengupahan. Kesejahteraan dapat dibagi menjadi beberapa bagian besar: sistem pengupahan, perlindungan sosial pekerja, tersedianya fasilitas kesejahteraan, dan upaya-upaya peningkatan kesejahteraan lainnya. Kami akan membahas secara singkat bagian mengenai pengupahan dan perlindungan sosial pekerja.

Pertama, mengenai pengupahan, khususnya mengenai upah minimum, struktur dan skala upah, serta pesangon. Di dalam ketenagakerjaan di Indonesia, upah minimum mengacu pada upah yang diberikan kepada pekerja *entry-level* dengan masa kerja di bawah satu tahun. Hanya saja, di berbagai kalangan upah minimum ini diartikan berbeda, yaitu upah terendah yang secara legal diizinkan oleh pemerintah atau bahkan upah yang dianggap sebagai standar.

Secara statistik, jumlah pekerja baru ini hanya sekitar 5-8 persen dari total pekerja penerima upah. Menurut penghitungan kami, rasio total upah yang dibayarkan kepada pekerja tahun pertama pada total upah yang diberikan kepada pekerja tahun-tahun berikutnya cukup tinggi dan terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2014, rasio tersebut sudah mencapai 0,56, dan meningkat menjadi 0,65 pada tahun 2022. Rasio ini menunjukkan bahwa secara rata-rata upah pekerja tahun pertama sudah mencapai dua pertiga dari rata-rata upah pekerja yang sudah bekerja lebih lama dari mereka. Hal ini antara lain dikarenakan terus meningkatnya upah minimum membuat pengusaha mengalokasikan proporsi upah ke angka di sekitar upah minimum semata. Kondisi ini mengharuskan kita untuk menggeser perhatian kita ke pelaksanaan struktur dan skala upah.

Di dalam UU Cipta Kerja, struktur dan skala upah disusun dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja. Dua faktor ini merupakan merupakan hal dasar yang diperlukan oleh semua tipe maupun skala perusahaan dalam menentukan struktur dan skala upah mereka. Karena *nature* dari perusahaan berbeda-beda, masing-masing perusahaan bisa menggunakan faktor-faktor khusus dalam mengevaluasi jabatan para pekerja mereka, misalnya faktor masa kerja, pendidikan, dan lainnya.

Mengenai pesangon, hal yang mendapatkan perhatian khusus dari UU Cipta Kerja adalah ketaatan pemberian pesangon. Analisis Bank Dunia (2010) mengindikasikan tingginya ketentuan mengenai pesangon di Indonesia mempengaruhi ketaatan perusahaan dalam memberi pesangon. Menurut penghitungan, seorang pekerja yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun akan menerima maksimum pesangon sebesar 32 kali gaji. Kalau seorang pekerja memiliki gaji terakhir lima juta rupiah per bulan ketika mengalami pemutusan kerja, perusahaan harus membayar pesangon sebesar seratus enam puluh (160) juta rupiah. Dampak tingginya angka pesangon ini ditunjukkan oleh data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas). Pada tahun 2010, hanya 21 persen pekerja mengklaim bahwa perusahaan mereka mempunyai skema pesangon. Proporsi ini justru menurun menjadi sekitar 16 persen pada tahun 2016, tahun terakhir data tersebut tersedia. Angka-angka ini menunjukkan urgensi peningkatan ketaatan pemberian pesangon.

Hal kedua dalam kesejahteraan pekerja berkaitan dengan perlindungan sosial mereka. Sejak tahun 2004, Indonesia telah mempunyai Undang-Undang

mengenai Sistem Jaminan Sosial Nasional. Hal ini diperkuat dengan Undang-Undang mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di tahun 2011, dan secara efektif Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mulai menjalankan tugasnya di tahun 2014. Selain BPJS Kesehatan, Undang-Undang tersebut juga membentuk BPJS Ketenagakerjaan untuk seluruh pekerja. Pada awalnya, hanya terdapat lima jaminan sosial ketenagakerjaan, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun. Namun, di dalam UU Cipta Kerja 2020, diperkenalkan jaminan kelima, yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Kajian di Lembaga Demografi FEB UI mengenai berbagai jaminan tersebut menunjukkan perbaikan dan peningkatan kepesertaan dari waktu ke waktu. Kajian lainnya, khusus mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)—yang baru diperkenalkan di UU Cipta Kerja, menunjukkan bahwa peserta JKP mempunyai konsumsi yang lebih besar daripada korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang bukan anggota JKP (Wongkaren et al, 2024).

Izinkan ahli memasukkan pengalaman sebagai Wakil Ketua Dewan Pengupahan DKI Jakarta dari unsur akademisi. Ahli mulai menjabat tahun 2022, dan untuk penetapan upah minimum tahun 2024 ini sudah didasarkan pada UU No. 6/2023 dan aturan di bawahnya, yaitu PP No. 51 Tahun 2023. Anggota Dewan Pengupahan termasuk dari unsur pemerintahan, unsur pekerja, dan unsur pengusaha. Tugas Dewan Pengupahan Provinsi adalah memberikan masukan kepada Gubernur mengenai upah minimum dan mengembangkan sistem pengupahan di provinsi tersebut. Dewan Pengupahan DKI secara rutin bertemu dan mendiskusikan hal-hal penting yang berkaitan dengan upah di DKI Jakarta. Selain itu, kami juga melakukan berbagai kajian, yang terakhir mengenai kesejahteraan pekerja di Jakarta.

Pengalaman ahli sangat positif karena anggota dari berbagai unsur secara bebas mendiskusikan hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan. Hasil kajian diberikan kepada pemerintah DKI, dan beberapa menjadi masukan yang diperhatikan oleh mereka. Berbeda dari ketentuan mengenai upah minimum sebelum UU Cipta Kerja, Dewan Pengupahan kini mempunyai peran dalam penghitungan karena formula yang tersedia memberikan ruang untuk itu.

[2.6] Menimbang bahwa para Pemohon dan Presiden telah menyerahkan kesimpulan tertulis yang masing-masing diterima oleh Mahkamah pada tanggal 29 Februari 2024 dan 4 Maret 2024 yang pada pokoknya tetap pada pendiriannya, sebagai berikut:

1. Kesimpulan tertulis para Pemohon

A. FAKTA PERSIDANGAN

1. Bahwa selama persidangan berlangsung Termohon DPR RI tidak pernah hadir sekalipun sehingga berdasarkan penalaran wajar ketidakhadiran DPR RI haruslah dinyatakan sebuah sikap tidak membantah Permohonan *a quo* dan mengakui bahwa telah terjadi pertentangan konstitusional obyek uji dalam Permohonan *a quo*;
2. Bahwa mohon dapat diperhatikan dengan seksama yang Mulia, berdasarkan Daftar Alat Bukti (DAB) Pemerintah tertanggal 11 Desember 2023 yang terdiri dari PK-1 sampai dengan PK-11 **TIDAK RELEVAN** untuk dipertimbangkan dalam perkara *a quo*, karena **merupakan bukti – bukti yang terkait dengan Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, sedangkan objek uji perkara *a quo* adalah Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU CK);

B. HAK INKGAR TERHADAP HAKIM KONSTITUSI DR. H. ARSUL SANI, S.H., M.SI., PR.M.

3. Bahwa yang menjadi ojek uji materi dalam perkara yang terregister dengan perkara nomor 40/PUU-XXI/2023 adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut sebagai UU CK);
4. Bahwa sebagaimana diketahui oleh umum, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja disahkan menjadi undang-undang oleh DPR RI dalam Rapat Paripurna DPR RI ke-19 masa persidangan IV tahun sidang 2022-2023, pada Selasa tanggal 21 Maret 2023 (<https://nasional.tempo.co/read/1705252/tok-dpr-sahkan-perpu-cipta-kerja-jadi-undang-undang>);

5. Bahwa pada tanggal 21 Maret 2023, Dr. H. Arsul Sani, S.H., M.SI., PR.M. masih berstatus sebagai anggota DPR dan juga Wakil Ketua MPR periode 2019-2024 **yang turut serta memberikan persetujuan dalam Rapat Paripurna DPR RI tersebut** (<https://nasional.tempo.co/read/1692263/perpu-cipta-kerja-dibawa-ke-paripurna-arsul-sani-realitas-politik-nya-tidak-mungkin-ditolak>);
6. Bahwa Dr. H. Arsul Sani, S.H., M.SI., PR.M. juga sebagai sebagai Anggota DPR RI aktif dan menjadi Kuasa dari Pimpinan DPR RI untuk membuat dan memberikan Keterangan DPR RI terhadap perkara Pemohon yang teregister dengan perkara nomor 40/PUU-XXI/2023 perihal Uji Formil UUCK (**Keterangan DPR RI Atas Permohonan Uji Formil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, tertanggal 13 Juli 2023**);
7. Bahwa Dr. H. Arsul Sani, S.H., M.SI., PR.M. baru melepaskan statusnya sebagai Anggota DPR RI aktif pada awal Desember 2023 (<https://nasional.tempo.co/read/1822798/arsul-sani-sebut-sudah-mundur-dari-jabatan-politik-sebelum-jadi-hakim-mk>), dan dilantik serta mengucapkan sumpah sebagai Hakim Konstitusi pada hari Kamis tanggal 18 Januari 2024 (<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19936>);
8. Bahwa terlebih pada saat Mahkamah Konstitusi memeriksa dan memutus perkara pengujian formil Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang teregister dengan nomor perkara 5 dan 6/PUU-XXI/2023, Dr. H. Arsul Sani, S.H., M.SI., PR.M. sebagai Anggota DPR RI aktif menjadi Kuasa dari Pimpinan DPR RI untuk membuat dan memberikan Keterangan DPR RI (**vide Keterangan DPR RI Atas Permohonan Uji Formil Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, tertanggal 27 Maret 2023**);
9. Bahwa **berdasarkan penalaran yang wajar, bagaimana mungkin seseorang yang selama ini ikut membentuk, mengamini suatu undang-undang, membelanya, serta mengatakan benar baik secara**

formil maupun materiil suatu undang-undang yang tengah diuji tidak berpengaruh terhadap obyektivitas dalam memutus perkara *a quo*?

10. Bahwa berdasarkan fakta tersebut di atas dan tanpa bermaksud sedikitpun meragukan kapasitas Yang Mulia DR H Arsul Sani, S.H., M.Si., PR.M sebagai hakim Mahkamah Konstitusi yang telah dipilih berdasarkan proses yang ada, Para Pemohon berpendapat khususnya dalam pengujian perkara *a quo* apabila Yang Mulia Dr. H. Arsul Sani, S.H., M.Si., PR.M. ikut serta dalam memeriksa dan memutus perkara nomor 40/PUU-XXI/2023 dikhawatirkan terdapat potensi konflik kepentingan (*conflict of interest*) baik secara langsung maupun tidak langsung;
11. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, sebagaimana permohonan tertulis yang Para Pemohon sampaikan pada tanggal 19 Februari 2024, **para Pemohon mengajukan hak ingkar terhadap hakim konstitusi Dr. H. Arsul Sani, S.H., M.Si., PR.M. untuk tidak diikutsertakan pada setiap tahapan persidangan yaitu namun tidak terbatas pada persidangan, Rapat Permusyawaratan Hakim (RPH), memutus dan membacakan putusan perkara *a quo*, dan seluruh tahapan lainnya sepanjang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perkara 40/PUU-XXI/2023;**

C. PEMBUKTIAN DALIL PEMOHON

12. **Bahwa dalam kesimpulan ini Para Pemohon tidak akan mengulang segala dalil yang secara faktual terbukti dan tidak dibantah oleh Para Termohon;**
13. Bahwa oleh karena itu Para Pemohon hanya akan menyampaikan beberapa penekanan dalam pembuktian yang tersimpulkan dalam bagian berikut:

Peraturan Pemerintah Sebagai Aturan Pelaksana Turut disertakan Dalam Menilai Konstitusionalitas UU CK

14. Bahwa Pasal 184 UU CK pada pokoknya tetap memberlakukan seluruh peraturan pelaksanaan dari Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku, yaitu antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/21), dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (PP 36/21);

15. Bahwa telah terbukti dan tidak terbantahkan dalam persidangan bahwa PP 35/21 dan PP 36/21 dilahirkan berdasarkan UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dinyatakan Mahkamah Konstitusi melanggar prosedur pembentukan UU Cipta Kerja salah satunya pelanggaran perubahan naskah yang berkelindan dengan keabsahan pembentukan peraturan pelaksanaannya termasuk PP 35/21 dan PP 36/21;
16. **Bahwa terbukti, dalam menilai konstusionalitas pasal yang diuji oleh Pemohon dalam perkara *a quo* sangat patut untuk dilihat berdasarkan Peraturan Pelaksanaannya**, sebagaimana sebelumnya Mahkamah Konstitusi pernah memutuskan hal dan mempertimbangkan peraturan pelaksana yang memiliki keterkaitan erat dalam perkara nomor 85/PUU-XI/2013 perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2004 Tentang Sumber Daya Air, tanggal 18 Februari 2015, dan dalam *Dissenting Opinion* yang disampaikan oleh Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020 perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, 3 November 2021;
17. Bahwa mengenai hal tersebut diatas terkonfirmasi juga sebagaimana keterangan Ahli Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S. yang pada pokoknya menyatakan “jika terjadi pemindahan norma (substansi) yang sebelumnya ada di dalam UU Ketenagakerjaan, dinormakan di dalam Peraturan Pemerintah dapat direfleksikan untuk menilai konstusionalitas kluster ketenagakerjaan di dalam UU *a quo*. Ini dapat dibenarkan karena konstusionalitas norma dalam UU dengan menafsirkan, bahwa Peraturan Pemerintah sebagai aturan pelaksanaannya. Roh antara UU dan PP sangat terkait“ (**vide Keterangan Ahli Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S.**);

Hilangnya peran Negara Dan Semangat Neoliberal Dalam UU CK Bertentangan Dengan Falsafah Negara dan UUD 1945

18. Bahwa mengenai hal tersebut diatas terkonfirmasi juga sebagaimana keterangan Ahli Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S. yang pada pokoknya menyatakan “jika terjadi pemindahan norma (substansi) yang sebelumnya ada di dalam UU Ketenagakerjaan, dinormakan di dalam PP bisa direfleksikan untuk menilai konstusionalitas kluster ketenagakerjaan di dalam UU *a quo*. Ini dapat dibenarkan karena konstusionalitas norma dalam UU dengan menafsirkan, bahwa Peraturan Pemerintah sebagai aturan pelaksanaannya. Roh antara UU dan PP sangat terkait“ (**vide Keterangan Ahli Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S.**);
19. Bahwa perbandingan jumlah pekerja dan pengusaha itu sudah dengan sendirinya menggambarkan **3 (tiga) realitas obyektif** Indonesia: 1) *over supply of labour*, 2) ketimpangan dalam penawaran dan permintaan tenaga kerja, dan 3) ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Dalam kondisi obyektif semacam itulah kewajiban pemerintah untuk melindungi pekerja sebagai warga negara yang lemah dihadapan pengusaha muncul, untuk menjamin hak-hak pekerja dan melindungi pekerja dari eksploitasi. (**vide Keterangan Ahli Dra. Indrasari Tjandraningsih, M.A.**);
20. Bahwa sejak diundangkan menjadi UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diubah menjadi Perppu No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan kini disahkan menjadi UU No. 6 tahun 2023, bab Ketenagakerjaan di dalam UU ini melalui pasal-pasal mengenai PKWT, Alih Daya, Pengupahan, PHK dan Pesangon, menunjukkan bergesernya orientasi perlindungan kepada pekerja dan konsekuensi dari pasal-pasal tersebut berdampak langsung terhadap penurunan biaya tenaga kerja dan kualitas kondisi kerja serta kesejahteraan pekerja. Tiga elemen utama penyebabnya adalah diterapkannya fleksibilisasi hubungan kerja, reduksi hak kolektif dan negosiasi dalam hubungan industrial. Ketiga elemen tersebut merupakan konsekuensi dari paradigma neoliberal yang sepenuhnya mengandalkan syarat bekerjanya **mekanisme pasar dalam soal hubungan kerja dan melepas tanggungjawab dan peran pemerintah dalam perlindungan warganegara pekerja**. Syarat mekanisme pasar dalam urusan hubungan kerja berarti upah pekerja didasarkan semata pada permintaan dan penawaran yang kondisinya

timpang dengan melepas tanggung jawab pemerintah melalui regulasi untuk melindungi pekerja. **Semangat neoliberal itu bertentangan dengan Pancasila yang mengamanatkan musyawarah untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh warganegara dan UUD 1945.** Dan wujud dari neoliberalisasi tersebut dalam konteks ini adalah fleksibilitas hubungan kerja. **(vide Keterangan Ahli Dra Indrasari Tjandraningsih M.A.);**

21. Bahwa pasal-pasal mengenai PKWT, Alih Daya, Pengupahan, PHK dan Pesangon dalam UU No. 6 Tahun 2023 Bab Ketenagakerjaan mengingkari amanat UUD 1945 Pasal 27 ayat (1), Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) serta komitmen pemerintah Indonesia terhadap kesepakatan global ILO dan *SDGs* yang dijadikan dasar arah pembangunan nasional karena menghilangkan kepastian kerja dan kesempatan untuk bekerja secara layak, keadilan dalam hubungan kerja, kebebasan berserikat, dan yang paling utama yaitu hilangnya perlindungan negara terhadap pekerja sebagai kelompok warga negara yang berposisi lebih lemah dihadapan pengusaha/pemberi kerja **(vide Keterangan Ahli Dra Indrasari Tjandraningsih M.A.);**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) inkonstitusional

22. Bahwa pengaturan PKWT dalam Pasal 81 UU No. 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 karena telah menghilangkan hak kepastian untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak **(vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI);**
23. Bahwa pengaturan jangka waktu maksimal PKWT dalam UU No. 6/2023 tidak ada lagi/ dihapuskan sebagaimana Pasal 81 angka 15 UU No. 6/2023 yang mengubah Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003. Semula jangka waktu maksimal PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (4) ayat (5), dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan. Pasal 81 angka 15 UU No. 6/2023 Pasal 59 ayat (1) huruf b hanya mengatur: “pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama” menghapus penegasan paling lama 3 (tiga) tahun, sehingga berpotensi ditafsirkan dan digunakan oleh siapapun termasuk pemerintah dalam peraturan pelaksanaannya untuk menetapkan

jangka waktu tersebut tanpa melalui legislatif/DPR sebagai perwakilan rakyat.

(vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI);

24. Bahwa UU No. 6/2023 tidak lagi spesifik mengatur jangka waktu PKWT termasuk perpanjangan dan pembaharuannya, justru memuat penegasan dalam Pasal 81 angka 12 yang mengubah Pasal 56 ayat (3) sehingga berbunyi: “jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja”, hal ini semakin menguatkan bahwa negara “melepaskan” penetapan jangka waktu sesuai kehendak para pihak (belum tentu demikian) dalam suatu Perjanjian Kerja. **(vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI);**

25. Bahwa Fakta dalam Hubungan Kerja subordinat lazim berlaku adagium dalam kontrak yakni “*take it or leave it*”, sebab pihak yang lebih tinggi posisi tawarnya yang menentukan isi/materi dari Perjanjian tersebut, sehingga norma dalam Pasal 81 angka 15 dan dihubungkan dengan norma dalam Pasal 81 angka 12 justru menjauh dari rasa keadilan pekerja/buruh **(vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI);**

26. Bahwa PKWT atau hubungan kerja kontrak secara langsung mengurangi hak kepastian kerja dan kesempatan untuk bekerja secara layak, keadilan dalam hubungan kerja, kebebasan berserikat, dan yang paling utama, mundurnya perlindungan negara terhadap pekerja sebagai kelompok warga negara yang berposisi lebih lemah dihadapan pengusaha/pemberi kerja **(vide keterangan ahli Dra. Indrasari Tjandraningsih, M.A.);**

27. Bahwa pada prakteknya penyimpangan dalam pelaksanaan PKWT dalam hal tidak dibatasinya pembatasan pekerjaan yang dapat di PKWT, akan menggerus atau mengurangi proporsi pekerja PKWTT pada setiap perusahaan. Hal ini merupakan persoalan yang serius jika pengaturan mengenai sifat dan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan secara PKWT tidak dilakukan dalam batasan yang jelas. Berkurangnya proporsi pekerja PKWTT pada setiap perusahaan berimplikasi pada eksistensi organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Jika hal ini dibiarkan maka pada suatu waktu nanti eksistensi organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya tinggal cerita **(vide keterangan tambahan saksi Yosep Ubaama Kolin);**

28. Bahwa dalam banyak kasus di lapangan, banyak pengusaha melakukan “penekanan” atau intimidasi kepada para pekerja PKWT untuk tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh jika ingin masa kerja sebagai pekerja PKWT diperpanjang. Sehingga sangat jarang sekali ditemui pekerja PKWT menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Proporsi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh ini sangat penting sebagai faktor penyeimbang dominasi pengusaha dalam membuat kebijakan pada setiap perusahaan **(vide keterangan tambahan saksi Yosep Ubaama Kolin);**
29. Bahwa perubahan terhadap ketentuan Pasal 57 UU No. 13/2003 sebagaimana dalam Pasal 81 angka 13 Pasal 57 menimbulkan persoalan yang serius. Perubahan ini justru tidak memberikan rasa aman dan perlindungan kepastian bekerja bagi pekerja PKWT karena hilangnya konsekuensi hukum atas pelanggaran formil pembuatan Perjanjian Kerja PKWT. Dalam beberapa kasus yang kami dampingi, pekerja PKWT yang diakhiri hubungan kerjanya menyampaikan bahwa perjanjian kerjanya dibuat secara lisan, hal mana kemudian dipungkiri oleh oknum pengusaha dan pekerja sama sekali tidak dapat membuktikan hal apapun selain slip gaji pernah diperolehnya dari pengusaha tersebut, dimana slip gaji tersebut pun dibuat dalam format yang berbeda dengan slip gaji dari pekerja PKWT. **(vide keterangan tambahan saksi Yosep Ubaama Kolin);**
30. Bahwa hal lainnya yang saksi ketahui di lapangan, perusahaan saat ini cenderung menerapkan sistem kontrak dengan jangka waktu yang pendek. Pada beberapa kasus yang saksi temui pekerja PKWT dikontrak selama 3 (tiga) bulan untuk kemudian terus dilakukan perpanjangan sampai dengan perusahaan tidak mau lagi mempekerjakannya. Hal ini tentu menimbulkan ketidakpastian hubungan kerja. **(vide keterangan tambahan saksi Yosep Ubaama Kolin);**

Alih Daya Inkonstitusional

31. Bahwa Pengaturan Alih Daya/*outsourcing* dalam Pasal 81 Angka 18 Pasal 64, Pasal 81 angka 20 Pasal 66 UU No. 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 karena telah menghilangkan perlindungan hukum bagi pekerja **(vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI);**

32. Bahwa dengan tidak ditegaskannya dalam UU tentang jenis pekerjaan yang boleh dilakukan dengan alih daya akan menghilangkan kesempatan negara memberi perlindungan dan menjaga keadilan bagi pekerja/buruh terhadap eksploitasi kerja dalam sistem yang juga masih dipertanyakan ini (*outsourcing*) (**vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI**), dan hal ini dipertegas oleh ahli Dra. Indrasari Tjandraningsih, M.A., bahwa alih daya secara langsung mengurangi hak pekerja terhadap kepastian kerja dan kesempatan untuk bekerja secara layak, keadilan dalam hubungan kerja, kebebasan berserikat, dan yang paling utama, hilangnya perlindungan negara terhadap pekerja sebagai kelompok warga negara yang berposisi lebih lemah dihadapan pengusaha/pemberi kerja (**vide keterangan ahli Dra. Indrasari Tjandraningsih, M.A.**);
33. Bahwa eksploitasi bagi para pekerja alih daya oleh perusahaan pemberi pekerjaan salah satu sebab adalah pekerja alih daya sama sekali tidak mempunyai akses sejauh mana pekerjaan yang diperjanjikan antara perusahaan alih daya dengan perusahaan pemberi pekerjaan (**vide keterangan tambahan saksi Yosep Ubaama Kolin**);
34. Bahwa Pekerja alih daya memiliki daya tawar yang sangat rendah, ketika mempertanyakan mengenai “bobot pekerjaan” yang dilakukannya kepada perusahaan pemberi pekerjaan, biasanya yang bersangkutan langsung diganti, karena perusahaan pemberi pekerjaan beranggapan yang bersangkutan tidak kooperatif atau vokal/kritis. Menjadi pekerja alih daya itu sama dengan tidak boleh bersikap kritis apalagi melakukan kritik terhadap perusahaan alih daya, apalagi kritik terhadap perusahaan pemberi pekerjaan. Ini fakta yang sering kami temui dalam pendampingan kasus pada perusahaan-perusahaan pemberi pekerjaan yang tidak ada Serikat Pekerja/Serikat Buruhnya. (**vide keterangan tambahan saksi Yosep Ubaama Kolin**);
35. Bahwa perubahan ketentuan Pasal 66 ayat (1) UU NO. 13/2003 oleh UU NO. 6/2023 juga menimbulkan persoalan dalam penyimpangan pelaksanaan perjanjian alih daya. Dalam praktik di lapangan, dengan adanya larangan saja terdapat pelanggaran yang masif, apalagi larangan tersebut dihapus atau ditiadakan sebagaimana pengaturan dalam UU No. 6/2023. Larangan untuk

mempekerjakan pekerja alih daya selain pada sifat dan jenis pekerja yang boleh dilakukan oleh pekerja alih daya selain untuk melindungi pekerja alih daya juga untuk melindungi pekerja PKWTT pada perusahaan pemberi pekerjaan. Jika larangan tersebut dihapus maka sama dengan **menempatkan pekerja alih daya sebagai obyek eksploitasi dan mengancam keberlangsungan hubungan kerja** dari pekerja PKWTT pada perusahaan pemberi pekerjaan karena perbedaan biaya-biaya yang timbul sebagai konsekuensi dari perbedaan status hubungan kerja. **(vide keterangan tambahan saksi Yosep Ubaama Kolin);**

Pengupahan Inkonstitusional

36. Bahwa pengaturan istirahat mingguan dalam Pasal 81 angka 25 Pasal 79 ayat (2) huruf b hanya menyatakan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan tidak mengatur hak istirahat 2 (dua) hari setelah bekerja selama 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pengaturan hak istirahat mingguan, oleh karenanya klausa istirahat 2 (dua) hari setelah bekerja selama 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu harus juga diatur secara tegas agar tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda (multi tafsir) bahkan seolah tidak berlaku *equal* (setara), **(vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI);**
37. Bahwa hilangnya frasa "...pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang **melindungi pekerja/buruh**" dalam Pasal 81 pada angka 27 Pasal 88 UU No. 6/2023, dkuatirkan akan ditafsirkan oleh pelaku hubungan industrial, khususnya pengusaha dan pemerintah daerah bahwa upah layak semata ditentukan kondisi pasar, pekerja/buruh dibiarkan dalam relasi hubungan kerja/relasi industrial pada pasar tenaga kerja fleksibel, sehingga pekerja/buruh harus berjuang sendiri dalam pilihan pengguna tenaga kerja yang didasari oleh prinsip produksi yakni efisiensi untuk menghasilkan profit semata. **(vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI);**
38. Bahwa Pasal 81 UU *a quo* pada angka 28 dalam Pasal 88F menyatakan "Dalam keadaan tertentu pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan

upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2). Ketentuan ini memberikan kewenangan secara subjektif kepada pemerintah untuk mengecualikan keberlakuan rumusan mengenai upah minimum dengan alasan “keadaan tertentu”. Dengan ditetapkannya “keadaan tertentu” sebagai pertimbangan dalam merubah formula penghitungan upah maka kebijakan mengenai upah cenderung dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan subjektivitas pemerintah. Kebijakan ini justru malah menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pekerja yang pengupahannya bergantung terhadap penilaian pemerintah semata, implikasinya tidak saja bagi pekerja juga menimbulkan ketidakpastian bagi iklim berusaha. Ketentuan Pasal 81 UU No. 6/2023 pada angka 28 dalam Pasal 88F mengakibatkan ketidakpastian hukum Upah Minimum Kabupaten/Kota, oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945 **(vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI);**

39. Bahwa penghapusan Pasal 89 UU No. 13/2003 (yang mengatur upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota sebagai bagian dari skema upah minimum di Indonesia) oleh Pasal 81 angka 29 Pasal 89 UU No. 6/2023, bertentangan dengan prinsip keadilan distributif, yang dikembangkan oleh Aristoteles, dan bertentangan juga dengan frasa pemberian “imbalan dan perlakuan yang adil dan layak” dalam pasal 28D ayat (2) UUD 1945, karena tujuan utama dibuatnya pengaturan UMSK dalam UU Ketenagakerjaan sebenarnya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dari pekerja yang bekerja di sektor ekonomi unggulan. Bila sebuah sektor masuk ke dalam sektor unggulan yang memiliki produktivitas yang lebih tinggi daripada produktivitas rata-rata sektor lain, maka perusahaan di sektor tersebut akan memiliki *“capacity to pay”* lebih tinggi sehingga upah minimum di sektor tersebut juga seharusnya lebih tinggi. Prinsip pengaturan UMS ini sebenarnya lebih menggambarkan prinsip pemberian imbalan dan perlakuan yang adil dan layak, sebagaimana diamanatkan dalam pasal 28D ayat (2) UUD 1945. **(vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI);**

40. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 31 Pasal 90 A UU No. 6/2023 adalah merupakan aturan baru yang menggantikan ketentuan Pasal 91 ayat (1) UU

No. 13/2003 telah meniadakan peran serikat pekerja dalam menentukan upah di atas upah minimum sebagaimana yang sebelumnya diatur dalam Pasal 91 ayat (1) UU No. 13/2003;

Upah minimum saja masih harus diperjuangkan secara kolektif melalui serikat pekerja/serikat buruh, demikian juga upah di atas upah minimum, yakni melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang *nota bene* melalui perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan salah satu sarana hubungan industrial akan kehilangan daya lakunya jika Pasal 81 angka 31 UU No. 6/2023 tidak dinyatakan inkonstitusional. Oleh karenanya Pasal 81 angka 31 Pasal 90 A UU No. 6/2023 nyata-nyata bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945. **(vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI);**

41. Bahwa pemikiran mengenai upah harus ditetapkan berdasarkan jenis pekerjaan adalah sejalan dengan pemikiran Ibn Khaldun, ilmuwan dari Arab, yang telah menyatakan bahwa **pembagian pekerjaan** mengokohkan kembali solidaritas sosial dan menunjukkan bahwa buruh adalah sumber nilai. Buruh sangat dibutuhkan dalam mencapai pendapatan dan keuntungan perusahaan. Faktor yang paling menentukan, urgen dan bernilai menurut Ibn Khaldun adalah kerja buruh yang memiliki skill. Dari uraian yang disampaikan Ibn Khaldun, dapat disimpulkan bahwa waktu kerja dan skill adalah hal yang akan membedakan nilai dari pekerja. Hal inilah yang sebenarnya menjadi landasan dan kriteria untuk mengklasifikasikan upah didalam struktur dan skala upah. Dengan demikian dihilangkannya frasa “dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi” dalam Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang merupakan frasa penting yang akan dapat menentukan keadilan dan kelayakan dalam memberikan imbalan, sehingga amandemen Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjadi Pasal 81 angka 33 Pasal 92 UU No. 6/2023 adalah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. **(vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI);**

42. Bahwa Pasal 81 angka 39 UU No. 6 /2023 mengubah Pasal 98 ayat (1) UU No. 13/2003 dengan menghilangkan frasa “dewan pengupahan nasional, provinsi, dan kabupaten kota” untuk memberikan saran, pertimbangan dan

merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, hal ini potensial menghilangkan keberadaan dewan pengupahan di Kabupaten dan Kota, terlebih dengan adanya penambahan Pasal 81 angka 28 Pasal 88D telah menetapkan bahwa upah minimum dihitung menggunakan formula dengan pertimbangan pada variable pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu, maka peran dan fungsi dewan pengupahan dalam negosiasi penetapan UMP atau UMK menjadi tertutup sejak telah ditetapkannya formula penentuan UMP dan UMK dengan rumus matematik menggunakan data makro ekonomi sehingga ruang dialog dan negosiasi yang menjadi esensi dewan pengupahan sebagai lembaga tripartite menjadi tertutup, dengan demikian Pasal 81 angka 39 UU No. 6 /2023 mengubah Pasal 98 ayat (1) UU No. 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945. **(vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI);**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Inkonstitusional

43. Bahwa dipindahkannya norma (hukum) mengenai Jaminan Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Pekerja dari UUCK ke PP No. 35 Tahun 2001 sebagai aturan pelaksana semestinya tidak boleh terjadi. Pemindahan norma hukum dari UU ke PP itu bertolak belakang dengan asas kepastian hukum dan asas kehati-hatian dalam membuat konstruksi hukum secara berjenjang (*Stufenbau Theory*, Hans Kelsen). Tindakan seperti ini bisa dianggap sebagai upaya merendahkan norma hukum yang sudah pasti untuk melindungi masyarakat terhadap ketidakpastian hukum. Dapat dianggap, bahwa tindakan seperti ini dikategorikan sebagai upaya mengaburkan supremasi hukum. Dengan menurunkan atau memindahkan norma UU ke PP dapat dianggap juga sebagai upaya menyingkirkan peluang bagi para pihak (subyek hukum) mengajukan judicial review UU terhadap konstitusi (UUD NRI 1945) **(vide Prof Jhon Pieris, S.H., M.Hum);**
44. Bahwa terlebih Peraturan Pemerintah sebagai aturan pelaksana dari sebuah UU hanya boleh memuat aturan operasional dari sebuah norma dalam UU, dan terlebih tidak boleh mengatur norma baru yang tidak ada di UU yang memerintahkannya **(vide Prof Jhon Pieris, S.H., M.Hum)**. Hal ini membuktikan seluruh aturan yang mengatur norma alasan PHK yang diatur

di dalam PP 35/2021 dan tidak ada di dalam UU CK tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

45. Bahwa selanjutnya dengan memperhatikan isi Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, jelas bahwa norma yang harus diambil untuk menafsirkan aplikasi dari pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah **bahwa untuk melaksanakan pemenuhan imbalan dan perlakuan yang adil, diperlukan peran aktif Negara. Bahwa perubahan isi Pasal 151 UU Ketenagakerjaan dan penambahan pasal 151A UU No. 6/2023 dan penghapusan Pasal 152, 154 dan 155 UU Ketenagakerjaan (terkait dengan Penetapan PHK), menyebabkan terjadinya pergeseran dari *permit request principle* menjadi *notification principle*. Dalam situasi ini, tidak ada lagi peran aktif Negara untuk membuat Penetapan, melainkan PHK menjadi banyak digantungkan pada pemberitahuan dan kesepakatan dari para pihak. Dengan demikian, Pergeseran dari *permit request principle* menjadi *notification principle* dalam Pasal 81 angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka 42 Pasal 152, angka 43 Pasal 153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A, angka 46 Pasal 155, angka 47 Pasal 156, angka 48 Pasal 157, angka 49 Pasal 157A bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang telah ditegaskan oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan MK Nomor 13/PUU- XV/2017; (vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI)**
46. Bahwa Putusan No.19/PUU-IX/2011, memberi pemaknaan terhadap frasa “perusahaan tutup” menjadi **inkonstitusional**, bila hal itu **tidak** dimaknai sebagai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Bila kita melihat pengaturan dari UU No. 6/2023, konteks PHK karena efisiensi harus ditafsirkan dari Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 6/2023 (dan harus dianggap sebagai satu kesatuan dengan PP No. 35 tahun 2021), yang ternyata diberi dua konteks, yaitu efisiensi dapat terjadi “dengan penutupan perusahaan, tanpa penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, dan tanpa penutupan perusahaan tetapi untuk mencegah kerugian”. Oleh karena itu, makna “efisiensi” secara konstitusional, seharusnya menggunakan makna yang telah ditentukan dalam Putusan No.19/PUU-IX/2011, yaitu “bila perusahaan ditutup secara permanen”. Oleh karena itu, penjabaran efisiensi

dalam Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 6/2023 dan sebagai satu kesatuan di dalam Pasal 43 PP No. 35 tahun 2021 menjadi bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. **(vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI)**

47. Bahwa penghapusan Pasal 164 oleh Pasal 81 angka 56 UU No. 6/2023 menyebabkan resiko efisiensi yang sebenarnya di luar kontrol pekerja, menjadi dibebankan kepada pekerja. Hal ini bertentangan dengan prinsip “pemenuhan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak” menurut Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 **(vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI);**
48. Bahwa penghapusan penggantian hak (Pasal 156 ayat (4) UU No. 13/2003) ini juga bertentangan dengan prinsip *protection for the best interest of workers* dari ILO dan “pemenuhan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak” yang ditafsirkan dalam Putusan MK No. 61/PUU-VIII/2010, di mana salah satu perwujudan dari Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah hak untuk diakui atas suatu standar kehidupan yang layak (*further recognize rights to an adequate standard of living*), dengan demikian, penghapusan penggantian hak (Pasal 156 ayat (4) UU No. 13/2003) dalam Pasal 81 angka 47 UU No. 6 Tahun 2023 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 **(vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI);**
49. Bahwa Pasal 81 Angka 45 Pasal 154A ayat (2) UU No. 6/2023, konteks pemaknaannya haruslah sebagai **satu kesatuan yang tidak dapat dilepaskan** dari Pasal 52 PP No. 35 Tahun 2021. Dalam Pasal 154A ayat (2) UU No. 6/2023 ditegaskan bahwa “Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1)”. Untuk melaksanakan pasal 154A ayat (2) UU No. 6/2023 tersebut ternyata di dalam Pasal 52 PP No. 35 Tahun 2021 diwujudkan salah satunya dalam bentuk pengaturan PHK karena “alasan mendesak”. Dalam Penjelasan Pasal 52 PP No. 35 Tahun 2021 ternyata hal-hal yang ditafsirkan sebagai alasan mendesak adalah merujuk pada kesalahan berat yang diatur di Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang sebelumnya sudah dinyatakan inkonstitusional oleh Putusan No. 012/PUU.I/2003.

Bahwa PHK karena alasan kesalahan berat yang dilakukan oleh Pengusaha dengan **menggunakan Penetapan** pejabat yang berwenang (di era UU Ketenagakerjaan) oleh hakim MK dinyatakan bertentangan dengan pasal 27 ayat (1) UUD 1945 dan melanggar prinsip *due process of law*, **apalagi** bila PHK karena alasan mendesak dilakukan oleh pengusaha **tanpa pemberitahuan** sebagaimana diatur sebagai satu kesatuan di dalam Pasal 154 A ayat (2) UU No. 6/2023 dan Pasal 52 PP No. 35 Tahun 2021. dengan demikian, Pasal 154 A ayat (2) UU No. 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 dan prinsip *due process of law* serta *presumption of innocent*. (**vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI**). Terlebih secara prinsip, semua aturan yang telah dinyatakan bertentangan dengan UUD oleh MK tidak dapat diatur kembali dalam sebuah UU yang baru, apalagi pengaturan kembali aturan tersebut dibuat di dalam sebuah PP sebagai aturan pelaksana (**vide keterangan ahli Prof John Pieris, S.H., M.Hum.**);

50. Bahwa salah satu alasan pengusaha untuk mem-PHK pekerja adalah karena perusahaan mengalami pailit. Di dalam Pasal 81 angka 36 Pasal 95 UU No. 6/2023 yang ditafsirkan dengan menggunakan isi Putusan No. 67/PUU-XI/2013;

Bahwa kedudukan upah dan hak-hak lainnya yang diatur dalam Pasal 5, 6, 7 dan 8 PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan sebagai satu kesatuan dengan Pasal 81 angka 36 Pasal 95 UU No. 6/2023. tidak dijelaskan di mana posisi pesangon, namun bila kita memperhatikan Pasal 5 PP 35 Tahun 2021, pesangon akan masuk ke dalam pendapatan bukan upah. Sementara itu, bila kita memperhatikan pasal 81 angka 36 di Pasal 95 UU No. 6/2023, pesangon akan masuk ke dalam kategori hak lainnya. Oleh karena itu, posisi pesangon akan di bawah prioritas pelunasan untuk kreditur separatis, Dengan demikian, susunan prioritas dalam kepailitan dalam Pasal 81 angka 36 di Pasal 95 UU No. 6/2023 menyebabkan banyak pekerja yang mengalami PHK karena kepailitan menjadi tidak memperoleh pesangon, karena asset perusahaan sudah habis terpakai untuk melunasi piutang kreditur separatis. Hal ini memunculkan ketidakadilan bagi pekerja. Pasal 81 angka 36 di Pasal 95 UU No. 6/2023 ini telah gagal dalam mewujudkan perlindungan bagi pekerja dalam “mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak” sebagaimana

diamanatkan oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. (**vide keterangan Ahli Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M. yang mewakili P3HKI**);

51. Berdasarkan uraian-uraian di atas, Para Pemohon berkesimpulan bahwa Pasal 81 angka 12 Pasal 56, angka 13 Pasal 57, angka 14 Pasal 58, angka 15 Pasal 59, angka 16 Pasal 61, angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, angka 20 Pasal 66, angka 24 Pasal 78, angka 25 Pasal 79, angka 26 Pasal 84, angka 27 Pasal 88, angka 28 Pasal 88B, 88C, 88D, 88E, 88F, angka 29 Pasal 89; angka 30 Pasal 90, angka 31 Pasal 90 A, 90 B, angka 33 Pasal 92, angka 36 Pasal 95, angka 37 Pasal 96, angka 38 Pasal 97, angka 39 Pasal 98, angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka 42 Pasal 152, angka 43 Pasal 153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A, angka 46 Pasal 155, angka 47 Pasal 156, angka 48 Pasal 157, angka 49 Pasal 157A, angka 50 Pasal 158, angka 51 Pasal 159, angka 52 Pasal 160, angka 53 Pasal 161, angka 54 Pasal 162, angka 55 Pasal 163, angka 56 Pasal 164, angka 57 Pasal 165, angka 58 Pasal 166, angka 59 Pasal 167, angka 60 Pasal 168, angka 61 Pasal 169, angka 62 Pasal 170, angka 63 Pasal 171, angka 64 Pasal 172, dan angka 65 Pasal 184 UU No. 6/2023, inkonstitusional terhadap UUD 1945, khususnya pada Pasal 27 ayat (2), 28C ayat (2), 28D ayat (1) dan ayat (2). Apabila Pasal-pasal ini tetap dipertahankan maka perlindungan hukum bagi pekerja, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menjadi terancam. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan bentuk Hak Asasi Manusia yang digolongkan ke dalam hak ekonomi, sosial, dan budaya. Bentuk kerugian konstitusional yang dialami oleh para pekerja di Indonesia sebagai akibat pengaturan Pasal 81 UU No. 6/2023 adalah tidak terpenuhinya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, hak memajukan dirinya dan memperjuangkan haknya secara kolektif sebagaimana amanat Pasal 28C ayat (2) UUD 1945, hak atas pengakuan, jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana amanat Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

D. PETITUM

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Para Pemohon memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk memutuskan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan Para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 81 angka 12 Pasal 56, angka 13 Pasal 57, angka 14 Pasal 58, angka 15 Pasal 59, angka 16 Pasal 61, angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, angka 20 Pasal 66, angka 24 Pasal 78, angka 25 Pasal 79, angka 26 Pasal 84, angka 27 Pasal 88, angka 28 Pasal 88B, 88C, 88D, 88E, 88F, angka 29 Pasal 89; angka 30 Pasal 90, angka 31 Pasal 90 A, 90 B, angka 33 Pasal 92, angka 36 Pasal 95, angka 37 Pasal 96, angka 38 Pasal 97, angka 39 Pasal 98, angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka 42 Pasal 152, angka 43 Pasal 153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A, angka 46 Pasal 155, angka 47 Pasal 156, angka 48 Pasal 157, angka 49 Pasal 157A, angka 50 Pasal 158, angka 51 Pasal 159, angka 52 Pasal 160, angka 53 Pasal 161, angka 54 Pasal 162, angka 55 Pasal 163, angka 56 Pasal 164, angka 57 Pasal 165, angka 58 Pasal 166, angka 59 Pasal 167, angka 60 Pasal 168, angka 61 Pasal 169, angka 62 Pasal 170, angka 63 Pasal 171, angka 64 Pasal 172, dan angka 65 Pasal 184 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Namun apabila Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

2. Kesimpulan Presiden

I. Para Pemohon Tidak Memiliki Kedudukan Hukum (*Legal Standing*)

Sehubungan dengan kedudukan hukum para Pemohon, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

1. Bahwa persoalan hukum yang disampaikan oleh para Pemohon dalam permohonan *a quo* bukanlah persoalan konstiusionalitas norma oleh karena berlakunya ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56, angka 13 Pasal 57, angka 14 Pasal 58, angka 15 Pasal 59, angka 16 Pasal 61,

angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, angka 20 Pasal 66, angka 24 Pasal 78, angka 25 Pasal 79, angka 26 Pasal 84, angka 27 Pasal 88, angka 28 Pasal 88B, 88C, 88D, 88E, 88F, angka 29 Pasal 89, angka 30 Pasal 90, angka 31 Pasal 90A, 90B, angka 33 Pasal 92, angka 36 Pasal 95, angka 37 Pasal 96, angka 38 Pasal 97, angka 39 Pasal 98, angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka 42 Pasal 152, angka 43 Pasal 153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A, angka 46 Pasal 155, angka 47 Pasal 156, angka 48 Pasal 157, angka 49 Pasal 157A, angka 50 Pasal 158, angka 51 Pasal 159, angka 52 Pasal 160, angka 53 Pasal 161, angka 54 Pasal 162, angka 55 Pasal 163, angka 56 Pasal 164, angka 57 Pasal 165, angka 58 Pasal 166, angka 59 Pasal 167, angka 60 Pasal 168, angka 61 Pasal 169, angka 62 Pasal 170, angka 63 Pasal 171, angka 64 Pasal 172, dan angka 65 Pasal 184 UU 6/2023 yang dianggap bertentangan dengan UUD 1945.

2. Bahwa kerugian konstitusional yang didalilkan Para Pemohon tidak bersifat spesifik, aktual, atau potensial yang dapat dipastikan terjadi. Potensi kerugian yang diajukan oleh Para Pemohon hanya asumsi dan bukan kerugian yang terjadi secara aktual atau konkret karena berlakunya ketentuan *a quo* yang diuji.
3. Bahwa oleh karena persoalan hukum dalam permohonan *a quo* bukanlah persoalan konstitusionalitas norma, maka permohonan *a quo* tidak memenuhi ketentuan mengenai kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi serta Putusan Mahkamah Konstitusi mengenai lima syarat kerugian hak dalam putusan Nomor 06/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 dan putusan-putusan selanjutnya.

Berdasarkan uraian tersebut, menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnya jika Yang Mulia Ketua/Anggota Majelis Hakim Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

II. TANGGAPAN PEMERINTAH TERHADAP POKOK PERMOHONAN PARA

PEMOHON

A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Para Pemohon, dalam permohonan *a quo* terkait PKWT, keliru dalam memahami konstruksi hukum Pasal 81 angka 12 Pasal 56, angka 13 Pasal 57, angka 14 Pasal 58, angka 15 Pasal 59, dan angka 16 Pasal 61 UU 6/2023.

Bahwa terhadap dalil para Pemohon tersebut, Pemerintah memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terkait dalil para Pemohon tersebut telah Pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 17 November 2023 pada halaman 12 s.d. halaman 17.

Bahwa Pemerintah menegaskan kembali mengenai batasan jangka waktu dalam perjanjian kerja, khususnya untuk pekerja/buruh PKWT, diperlukan untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan kerja. Ketentuan ini sejalan dengan konsepsi hukum perjanjian secara universal dan prinsip hukum perdata. Lebih lanjut, prinsip-prinsip KUHPdata yang mengatur syarat terjadinya perjanjian diadopsi dalam UU 13/2003, menjadikannya dasar bagi penentuan perjanjian kerja.

Pemerintah juga menegaskan pentingnya penentuan jangka waktu atau selesainya pekerjaan PKWT untuk menghindari perselisihan di kemudian hari. Delegasi pengaturan PKWT berdasarkan syarat jangka waktu kepada Peraturan Pemerintah, seperti yang diamanatkan oleh UU 6/2023, merupakan upaya perlindungan bagi pekerja/buruh PKWT. Prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan, di mana undang-undang mengatur hal-hal secara umum, sementara peraturan pelaksana merinci aspek-aspek teknis.

Pentingnya bahasa Indonesia dalam perjanjian sesuai dengan UU 6/2023, dan perlunya perjanjian PKWT dibuat secara tertulis dengan ketentuan bahasa Indonesia dan huruf latin, ditekankan sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh. Pemerintah berpendapat bahwa PKWT tidak dapat dibuat untuk semua jenis pekerjaan dan hanya diperkenankan untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Konsekuensi dari UU 6/2023 yang mengatur jangka waktu PKWT sebagai langkah logis, dan

batasan waktu PKWT dalam PP 35/2021 sebagai konsekuensi hukum dari prinsip tersebut.

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga sejalan dengan ahli Pemerintah atas nama **Sahat Sinurat, S.H., M.H.**, yang pada pokoknya menyampaikan:

1. *Ketentuan batas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan diatur dalam Pasal 56 UUCK tidak berdiri sendiri dan harus dibaca bersamaan dengan ketentuan Pasal 59 UUCK. Status Hubungan Kerja itu ada 2 (dua), yaitu PKWT dan PKWTT, dimana PKWT didasarkan pada sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam jangka waktu tertentu.*
2. *Perubahan pada Pasal 56 dan Pasal 59 UUCK, seiring dengan aturan PP 35/2021, yang mengatur batasan jangka waktu PKWT adalah selama 5 tahun. Sebelumnya dalam ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 memperbolehkan perpanjangan PKWT hingga 2 tahun, atau melakukan pembaharuan PKWT setelah masa tenggang waktu 30 hari.*
3. *Praktiknya, perpanjangan dan pembaharuan sering dianggap sama. Ada kecenderungan Pekerja/Buruh dan Pengusaha membuat addendum PKWT untuk mengatasi perpanjangan. Meskipun pembaharuan mensyaratkan masa tenggang waktu 30 hari, terkadang pekerja tetap bekerja tanpa ikatan Hubungan Kerja.*
4. *Perubahan pada Pasal 56 dan Pasal 59 dalam UUCK justru memberikan kepastian hukum dan perlindungan lebih baik bagi Pekerja/Buruh dalam pelaksanaan Hubungan Kerja yang berdasarkan PKWT.*
5. *Dalam PKWT, terminasi terjadi sesuai dengan waktu yang disepakati atau selesainya pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan dianggap selesai sesuai dengan ruang lingkup dan batas yang disepakati. Setelah pekerjaan diselesaikan Hubungan Kerja secara otomatis berakhir.*
6. *Pasal 51 UU 13/2003 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Namun, Pasal 51 ayat (2) menegaskan bahwa Perjanjian Kerja yang harus dibuat secara tertulis, seperti PKWT, harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga apabila PKWT dibuat secara lisan, maka PKWT tersebut tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 UU Ketenagakerjaan dan ketentuan Pasal 57 UUCK. Sehingga menurut ahli apa bila PKWT dibuat secara lisan maka status hubungan kerja adalah PKWTT.*

B. Alih Daya

Para Pemohon, dalam permohonan *a quo* terkait Alih Daya, keliru dalam memahami konstruksi hukum Pasal 81 angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, dan angka 20 Pasal 66 UU 6/2023.

Bahwa terhadap dalil Para Pemohon tersebut, Pemerintah memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terkait dalil Para Pemohon tersebut telah Pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 17 November 2023 pada halaman 17 s.d. halaman 18.

Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, meskipun UU 11/2020 tidak mengatur pembatasan pekerjaan bagi perusahaan yang mengalihdayakan pelaksanaan pekerjaannya, UU 6/2023 yang mencabut UU 11/2020 sebenarnya telah mengatur pembatasan tersebut, terkait kriteria pekerjaan yang dapat dialih dayakan, dengan fokus pada sebagian pelaksanaan pekerjaan yang akan diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. Pembatasan ini memberikan peluang pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan tetap dan pengalaman kerja, sementara pengusaha dapat lebih fokus pada bisnis utama dan memiliki peluang pengembangan usaha. Pekerja/buruh alih daya juga memiliki hak-hak seperti perlindungan, upah, kesejahteraan, jaminan sosial, K3, dan kompensasi pengakhiran hubungan kerja.

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga sejalan dengan ahli Pemerintah atas nama **Sahat Sinurat, S.H., M.H.**, yang pada pokoknya menyampaikan:

1. *Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain diatur dalam Pasal 64 UU 13/2003, dapat dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis. Sebelumnya, aturan ini diatur dalam Pasal 1601 b KUH Perdata dengan istilah pemborongan pekerjaan.*
2. *Penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga dalam UU Cipta Kerja dikenal dengan istilah Alih Daya, diatur dalam Pasal 64. Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan alih daya diatur lebih lanjut oleh Peraturan Pemerintah, sehingga tidak benar bahwa semua jenis pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan Alih Daya.*

C. Pengupahan

Para Pemohon, dalam permohonan *a quo* terkait pengupahan, keliru dalam memahami konstruksi hukum:

1. Pasal 81 angka 24 Pasal 78 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), angka 25 Pasal 79 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), dan angka 26 Pasal 84 UU 6/2023, terkait ketentuan waktu kerja yang eksploitatif dengan menghilangkan hak atas istirahat mingguan, cuti panjang, dan hak upah selama menjalankan waktu istirahat.
2. Pasal 81 angka 27 Pasal 88, angka 28 Pasal 88C ayat (4), Pasal 88F UU 6/2023, terkait kebijakan pengupahan.
3. Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 89 UU 13/2003, terkait penghapusan Upah Minimum Sektoral (UMS).
4. Pasal 81 angka 30 UU 6/2023, terkait ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat larangan penanguhan upah minimum.
5. Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 90 UU 13/2003, penetapan upah di atas upah minimum.
6. Pasal 81 angka 33 Pasal 92 UU 6/2023, terkait struktur dan skala upah.
7. Pasal 81 angka 39 Pasal 98 UU 6/2023, terkait hilangnya lembaga dewan pengupahan kabupaten/kota.

Bahwa terhadap dalil para Pemohon tersebut, Pemerintah memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terkait dalil para Pemohon tersebut telah Pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 17 November 2023 pada halaman 18 s.d. halaman 33, Keterangan Tambahan Presiden (I) tanggal 11 Desember 2023 pada halaman 9 dan halaman 11 s.d. halaman 12, dan Keterangan Tambahan Presiden (II) tanggal 21 Februari 2024 pada halaman 2 s.d. halaman 4.

1. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, terhadap ketentuan waktu kerja yang eksploitatif dengan menghilangkan hak atas istirahat mingguan, cuti panjang, dan hak upah selama menjalankan waktu istirahat **adalah tidak benar**. Mempekerjakan melebihi waktu

kerja sebaiknya dihindari, namun dalam situasi mendesak yang tidak dapat dihindari, pekerja/buruh dapat bekerja lembur dengan persetujuan pekerja/buruh. Pelaksanaan waktu lembur sebagaimana diatur dalam UU 6/2023, harus memenuhi persyaratan persetujuan dari pekerja/buruh dan dibatasi hingga 4 (empat) jam per hari dan 18 (delapan belas) jam per minggu, untuk melindungi kesehatan dan keselamatan kerja. Para Pemohon tidak cermat dalam membaca ketentuan terkait waktu kerja dan istirahat mingguan. Konvensi ILO Nomor 106 menegaskan hak istirahat mingguan selama tidak kurang dari 24 (dua puluh empat) jam setiap 7 (tujuh) hari. Ketentuan baru dalam UU 6/2023 mengatur istirahat mingguan "**paling sedikit**" 1 hari untuk 6 (enam) hari kerja, dan "**paling sedikit**" 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja. Ketentuan istirahat panjang bagi perusahaan tertentu masih berlaku sesuai perjanjian kerja. Oleh karena itu, Pemerintah menyatakan bahwa permohonan para Pemohon yang menyatakan ketentuan UU 6/2023 bertentangan dengan UUD 1945 tidak beralasan secara hukum.

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga sejalan dengan ahli Pemerintah atas nama **Sahat Sinurat, S.H., M.H.**, yang pada pokoknya menyampaikan:

Ketentuan Pasal 79 tidak dapat dikatakan eksploitatif oleh karena, menyangkut waktu istirahat mingguan telah diatur dalam Pasal 22 PP 35/2021, bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada pekerja/buruh meliputi:

- a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau*
- b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.*

Begitu juga mengenai istirahat panjang bagi Perusahaan tertentu, pemberiannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan adapun

pengaturan Perusahaan tertentu tersebut diatur dalam peraturan pemerintah. Sehingga tidak menghilangkan hak atas istirahat panjang.

Adapun mengenai hak upah selama istirahat, bahwa pekerja/buruh tetap berhak atas upah. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat 2 huruf g UU 13/2003.

2. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, terhadap kebijakan pengupahan, kebijakan pengupahan merupakan salah satu langkah untuk menjamin hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak. Kebijakan ini tidak hanya melibatkan upah, tetapi juga aspek lain seperti jaminan sosial, fasilitas kesejahteraan, K3, larangan diskriminasi, kebebasan berserikat, dan larangan kerja paksa. Kebijakan pengupahan dalam upah minimum dianggap esensial untuk menjaga daya beli pekerja/buruh dan stabilitas ekonomi nasional. Pengaturan kebijakan pengupahan mencakup berbagai aspek, seperti struktur dan skala upah, lembur, upah tidak masuk kerja, pembayaran upah, dan penghitungan upah sebagai dasar hak dan kewajiban lainnya. Penghasilan tidak hanya terbatas pada upah tetapi juga mencakup tunjangan, insentif, bonus, dan pengganti fasilitas kerja.

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga sejalan dengan ahli Pemerintah atas nama **Turro Selrits Wongkaren, SE, MA, PhD.**, yang pada pokoknya menyampaikan:

Aspek Pengupahan dan Perlindungan Pekerja, UU Cipta Kerja memperhatikan struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja. Perhatian juga diberikan pada ketaatan pemberian pesangon.

Secara keseluruhan, keterangan ahli memberikan pandangan holistik mengenai aspek ekonomi, ketenagakerjaan, dan kesejahteraan pekerja dalam konteks UU Cipta Kerja, dengan penekanan pada integrasi kebijakan ekonomi dan sosial.

3. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, terhadap penghapusan upah minimum sektoral, pada prinsipnya upah merupakan hasil

kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Penetapan upah minimum oleh Pemerintah adalah langkah untuk melindungi pekerja/buruh agar upahnya tidak mencapai tingkat terendah yang dapat membahayakan kesehatannya. Proses penetapan Upah Minimum Sektoral (UMS) merupakan ranah kesepakatan antara serikat pekerja/serikat buruh dan asosiasi pengusaha pada sektor terkait. Kesepakatan ini, meskipun tidak lagi diwajibkan untuk ditetapkan oleh Gubernur, tetap memiliki kekuatan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerduta. Penghapusan UMS dalam UU 6/2023 dengan alasan bahwa hal ini bertujuan untuk mengembalikan prinsip penetapan upah sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh, dan upah di atas upah minimum harus menjadi hasil kesepakatan.

4. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, terhadap ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat larangan penangguhan upah minimum. Penetapan upah minimum memiliki tujuan utama untuk menjaga daya beli pekerja/buruh, yang dapat mendorong peningkatan permintaan terhadap barang/jasa. Dengan meningkatnya permintaan ini, diharapkan dapat menjamin kelangsungan usaha dan pekerjaan, serta membuka peluang kerja baru. Oleh karena itu, pengusaha seharusnya dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dan tidak ada penangguhan upah minimum. Pemerintah menilai bahwa jika Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 dipertahankan, hal ini dapat menimbulkan inkonsistensi norma dengan Pasal 81 angka 66 Pasal 185 UU 6/2023, dan menimbulkan penafsiran yang berbeda terkait kewajiban dan penangguhan pembayaran upah minimum.
5. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, terhadap penetapan upah di atas upah minimum, dalil Para Pemohon terkait Pasal 81 angka 31 Pasal 90A UU 6/2023 tidak memiliki dasar, karena upah di atas upah minimum tetap ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan. Pemerintah menegaskan bahwa prinsipnya, upah adalah hak personal pekerja/buruh yang bersifat sebagai perwujudan perikatan

hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalil para Pemohon tidak relevan dengan dugaan upaya menghilangkan peran serikat pekerja/serikat buruh, karena serikat pekerja/serikat buruh masih memiliki fungsi sesuai UU 21/2000, termasuk dalam pembentukan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pemerintah juga menegaskan bahwa kesepakatan upah di atas upah minimum dapat disetujui baik pada saat pekerja/buruh baru memulai bekerja atau saat dilakukan peninjauan upah setelah pekerja/buruh memiliki masa kerja satu tahun atau lebih, yang berpedoman pada struktur dan skala upah.

6. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, terhadap struktur dan skala upah. Menurut ketentuan Pasal 81 angka 33 Pasal 92 UU 6/2023 pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Proses penyusunan melalui tahapan analisis dan evaluasi jabatan dengan mempertimbangkan faktor-faktor antara lain pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang dipersyaratkan oleh jabatan. Faktor-faktor ini dapat berbeda antar perusahaan, memungkinkan fleksibilitas sesuai kondisi perusahaan. Penting untuk dicatat bahwa ketentuan ini tidak dimaksudkan untuk melemahkan posisi tawar pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Struktur dan skala upah sebagai pedoman penetapan upah di perusahaan seharusnya sudah ada sebelum perekrutan pekerja/buruh pada jabatan yang bersangkutan. Oleh karena itu, argumen para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 33 Pasal 92 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28C ayat (1) UUD 1945 adalah tidak benar.
7. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, terhadap kedudukan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota sebagaimana diatur Pasal 81 angka 39 Pasal 98 ayat (1) UU 6/2023 tidak hilang. Dalam ketentuan tersebut, Dewan Pengupahan mengikuti tingkat pemerintahan yaitu pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Dengan demikian, tanpa disebutkan Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota maka ketentuan di dalam pasal *a quo* dimaknai

bahwa Dewan Pengupahan Provinsi terkait dengan pemerintah daerah provinsi, sedangkan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota terkait dengan pemerintah daerah kabupaten/kota. Bahwa di dalam PP 36/2021 sebagaimana telah diubah dengan PP 51/2023 tugas Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota semakin lebih jelas dan diatur lebih rinci.

D. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Para Pemohon, dalam permohonan *a quo* terkait PHK, keliru dalam memahami konstruksi hukum:

1. Pasal 81 angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka 42 Pasal 152, angka 43 Pasal 153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A, angka 46 Pasal 155 UU 6/2023, terkait kemudahan PHK dengan cukup diberitahukan alasan PHK kepada pekerja/buruh.
2. Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (2) UU 6/2023, terkait diberlakukannya kembali alasan PHK yang telah dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PUU-I/2003.
3. Pasal 81 angka 47 Pasal 156 UU 6/2023, terkait pemindahan materi muatan pesangon ke dalam PP 35/2021.
4. Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) UU 6/2023, terkait degradasi tunjangan tetap lainnya berupa barang/catu yang diberikan secara cuma-cuma.
5. Pasal 81 angka 52 Pasal 160, angka 53 Pasal 161, angka 54 Pasal 162, angka 55 Pasal 163, angka 56 Pasal 164, angka 57 Pasal 165, angka 58 Pasal 166, angka 59 Pasal 167, angka 60 Pasal 168, angka 61 Pasal 169, angka 62 Pasal 170, angka 63 Pasal 171, angka 64 Pasal 172, dan angka 65 Pasal 184 UU 6/2023, terkait kerugian pengaturan besaran pesangon dalam PP 35/2021, menghilangkan frasa "bukan atas pengaduan pengusaha", alasan PHK dengan norma yang lebih banyak pada peraturan pelaksana, dan hak pesangon pekerja/buruh yang di PHK dengan alasan pensiun.

6. Pasal 81 angka 65 Pasal 184 UU 6/2023, terkait penghapusan Pasal 184 UU 13/2003 telah menghilangkan dan mendegradasi sanksi pidana menjadi sanksi administratif.

Bahwa terhadap dalil para Pemohon tersebut, Pemerintah memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terkait dalil para Pemohon tersebut telah Pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 17 November 2023 pada halaman 33 s.d. halaman 48, Keterangan Tambahan Presiden (I) tanggal 11 Desember 2023 pada halaman 9 s.d halaman 10.

1. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, terhadap kemudahan PHK dengan cukup diberitahukan alasan PHK kepada pekerja/buruh, adalah tidak benar. Ketentuan Pasal 81 angka 40 Pasal 151 UU 6/2023 merupakan bentuk penyalarsan dan harmonisasi dengan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004). Prinsipnya, PHK hanya dapat terjadi dengan kesepakatan kedua belah pihak, kecuali dalam kasus tertentu yang membatasi kemampuan pekerja/buruh untuk bekerja kembali. Kesepakatan ini juga penting dalam setiap tahapan mekanisme PHK, memberikan posisi tawar kepada pekerja/buruh dan mencegah pengusaha bertindak sewenang-wenang. Pasal 151 UU 6/2023 menekankan upaya mencegah PHK, dan mekanisme penyelesaian perselisihan mengikuti aturan UU 2/2004. Oleh karena itu, dalil para Pemohon yang menyatakan bertentangan dengan UUD 1945 tidak benar.

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga sejalan dengan ahli Pemerintah atas nama **Sahat Sinurat, S.H., M.H.**, yang pada pokoknya menyampaikan:

- a) *Pasal 151 UU 6/2023 merupakan perubahan dari Pasal 151 UU 13/2003, disesuaikan dengan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemberitahuan PHK bukanlah penetapan PHK, melainkan surat yang memuat maksud dan alasan PHK. Proses penyelesaian perselisihan PHK dimulai dari perundingan bipartit, dan selama proses ini, kewajiban Pengusaha dan*

Pekerja/Buruh tetap berlaku, hal tersebut menunjukkan bahwa pemberitahuan PHK belum berarti terjadinya PHK.

- b) *Negara mengatur upaya pencegahan PHK, dan jika PHK tak dapat dihindari maka maksud dan alasan PHK harus diberitahukan kepada Pekerja/Buruh dan/atau serikat Pekerja/Buruh. Pemberitahuan tersebut bukan berarti telah terjadinya PHK. Jika Pekerja menerima pemberitahuan PHK, maka dicapai kesepakatan PHK yang hasilnya dituangkan dalam perjanjian bersama, dan sebaliknya jika Pekerja menolak PHK, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme perundingan bipartit sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

2. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, terhadap diberlakukannya kembali alasan PHK yang telah dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PUU-I/2003, adalah tidak benar. Dalam praktik terdapat pelanggaran bersifat mendesak yang dilakukan oleh pekerja/buruh, namun Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 memiliki perbedaan implementasi dengan Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003. Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 tidak dapat dilaksanakan secara langsung dan harus diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini memberikan ruang bagi pekerja/buruh dalam memberikan masukan dan memungkinkan penolakan terhadap aturan tersebut. Meskipun kedua pasal tersebut memiliki kesamaan secara teks, namun implementasinya berbeda. Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003 dinyatakan inkonstitusional, sedangkan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 membuka ruang kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga sejalan dengan ahli Pemerintah atas nama **Sahat Sinurat, S.H., M.H.**, yang pada pokoknya menyampaikan:

Ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 adalah mengatur PHK karena kesalahan berat di mana PHK tersebut dapat dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut jika kita cermati Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya adalah dengan mengaitkan kepada Pasal 160 UU Ketenagakerjaan No. 13

Tahun 2003 yang menganut azas praduga tidak bersalah, sementara ketentuan Pasal 158, tidak menganut azas praduga tidak bersalah. Sehingga, Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa Pasal 158 ini tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan begitu juga memutuskan anak kalimat “bukan atas pengaduan Pengusaha” tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Sehingga ketentuan yang mengatur ketentuan Pasal 82 angka 45 Pasal 154A ayat (2) UU 6/2023 yang mengatur alasan PHK dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama sebagai hukum otonom yang berlaku di perusahaan adalah tidak bertentangan dengan UUD 1945.

3. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, terhadap pemindahan materi muatan pesangon ke dalam PP 35/2021 dan secara muatan materi kompensasi PHK yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lebih rendah dari yang sebelumnya, adalah tidak benar. Bahwa Pasal 156 UU 13/2003 dan perubahannya dalam Pasal 81 angka 47 Pasal 156 UU 6/2023 mengatur kewajiban bagi pengusaha untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak bagi pekerja/buruh. Meskipun substansi ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, namun tidak ada delegasi kewenangan yang jelas terkait regulasi lebih lanjut, sehingga kebijakan hukum terbuka (*open legal policy*) dalam rangka menindaklanjuti Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dapat dibenarkan.

Pasal 81 angka 47 Pasal 156 UU 6/2023 menetapkan kewajiban mutlak bagi pengusaha membayar pesangon, sedangkan besaran jumlah pesangon menjadi kewajiban relatif yang diatur dalam PP 35/2021 untuk dapat disesuaikan dengan perkembangan ketenagakerjaan. Pengaturan lebih lanjut dalam peraturan pemerintah terkait pesangon merupakan delegasi dari undang-undang, dengan pertimbangan efisiensi proses pembentukan dan kebutuhan untuk mengatur secara detil aspek teknis. Hal ini memungkinkan penyesuaian cepat terhadap perubahan kondisi global yang berpengaruh terhadap kondisi nasional.

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga sejalan dengan ahli Pemerintah atas nama **Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H, M.Si** dan **Sahat Sinurat, S.H., M.H.**, yaitu:

Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H, M.Si, yang pada pokoknya menyampaikan:

- a. *Pemaknaan Open Legal Policy dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Dikaitkan dengan Pembentukan UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksanaannya.*

Disimpulkan bahwa Open Legal Policy atau kebijakan hukum terbuka merupakan konsep yang telah sering dinyatakan oleh Mahkamah Konstitusi, seperti dalam Putusan Nomor 56/PUU-X/2012. Konsep ini mengacu pada kebebasan pembentuk undang-undang dalam menentukan aturan, larangan, kewajiban, atau batasan dalam suatu norma undang-undang selama tidak bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan memenuhi kriteria tertentu, seperti tidak melampaui kewenangan pembentuk undang-undang, tidak menjadi penyalahgunaan wewenang, dan tidak melanggar moralitas, rasionalitas, serta ketidakadilan yang intolerable.

Dalam konteks pembentukan undang-undang terkait sektor ketenagakerjaan, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjamin hak tiap-tiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Meskipun tidak ada amanat eksplisit untuk membentuk undang-undang sebagai pelaksanaan Pasal 27 ayat (2), UUD 1945 memberikan legitimasi atributif kepada DPR untuk membentuk undang-undang sebagai kuasa mengatur.

Penting untuk dicatat bahwa pengaturan terhadap sektor ketenagakerjaan harus tetap memperhatikan kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan undang-undang. Meskipun UU Ketenagakerjaan diubah oleh UU 6/2023, hal ini tidak dianggap sebagai pengaturan lebih lanjut dari Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Sebaliknya, hal tersebut diinterpretasikan sebagai pilihan kuasa mengatur dan kebijakan hukum terbuka yang merupakan wewenang pembentuk undang-undang. Hal ini sesuai dengan ketentuan UU PPP, yang menetapkan kriteria materi muatan yang harus diatur dalam undang-undang.

- b. *Pemaknaan Pengaturan Mengenai Materi Muatan Pembayaran Uang Pesangon yang Lebih Rendah dan Pertentangannya dengan Norma Konstitusi*
 - 1) *Pengaturan mengenai materi muatan pembayaran uang pesangon yang lebih rendah dalam UU No. 6 Tahun 2023 tidak dianggap bertentangan dengan Konstitusi.*

Penjelasannya mencakup konsep *open legal policy* yang memperbolehkan kewenangan pembentuk undang-undang, dengan syarat tidak melanggar UUD 1945 dan prinsip-prinsip moral. Meskipun terjadi perubahan norma dalam Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang mengharuskan pengusaha memberikan pesangon dengan ketentuan tertentu, hal ini tidak dianggap melanggar konstitusi. Pemerintah dianggap sebagai penyeimbang antara sektor privat dan publik, dengan sanksi pidana dalam UU No. 6 Tahun 2023 dianggap sebagai langkah keseimbangan yang menerapkan teori *original position* oleh John Rawls. Sanksi tersebut dianggap sebagai upaya menegakkan keadilan, menjembatani sifat hubungan ketenagakerjaan yang bersifat privat, dan menjaga keseimbangan antara hak pengusaha dan hak tenaga kerja. Oleh karena itu, pengaturan mengenai nilai pesangon yang lebih rendah dinilai tidak bertentangan dengan UUD 1945, melainkan sebagai langkah penerapan keadilan bagi kedua pihak yang terlibat.

- 2) Pasal 156 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan memiliki norma perintah (*gebod*) terhadap pengusaha untuk membayar pesangon, atau norma larangan (*verbod*) untuk tidak memberikan pesangon kepada pekerja yang di-PHK. Norma perintah atau larangan tersebut dianggap sebagai *primary rule*, dengan besaran pesangon dianggap sebagai norma pembolehan (*vrijstelling*) yang bersifat relatif dan disesuaikan dengan kehendak bebas pembentuk undang-undang.

Aturan primer dalam UU Ketenagakerjaan menetapkan pemberian pesangon sebagai kewajiban mutlak pengusaha, diatur dalam UU dan sifatnya bersifat *obligatoris*. Besaran pesangon, bersifat relatif dan menjadi bagian dari *open legal policy*, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah (PP) tanpa memisahkan interpretasi kewajiban pemberian pesangon sebagai aturan sekunder dari aturan primer.

UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan menekankan adanya sanksi pidana terhadap pelanggaran kewajiban pembayaran pesangon, memberikan kepastian hukum terhadap pemberian pesangon. Sebelumnya, ketiadaan pengaturan pidana (Pasal 185 UU Ketenagakerjaan sebelumnya) menyebabkan ketidakpastian dalam resolusi sengketa ketenagakerjaan terkait pesangon.

Sebelum adanya regulasi pidana dalam UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan, sengketa ketenagakerjaan terkait pesangon sering tidak memiliki

resolusi pasti. Meskipun nilai pesangon lebih besar, tenaga kerja yang di-PHK seringkali tidak menerima pesangon atau harus mengeluarkan biaya untuk menggugat pengusaha. Upaya tenaga kerja untuk mendapatkan hak pesangon mencerminkan ketidakadilan dalam penegakan hukum, terutama dalam memastikan pelaksanaan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menuntut keadilan dalam hukum.

- 3) Begitupula dengan pengaturan mengenai pendelegasian materi muatan undang-undang ke dalam peraturan pemerintah yang merupakan kewenangan kuasa mengatur pembentuk undang-undang. Pembentuk undang-undang memiliki kehendak bebas (*free will*) untuk menentukan apakah suatu materi muatan diatur lebih lanjut ke dalam atau dengan peraturan pemerintah atau tidak. Secara struktur, peraturan pemerintah merupakan peraturan yang langsung berada di bawah undang-undang/peraturan pemerintah pengganti undang-undang yang berfungsi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Pelaksanaan undang-undang sebagaimana mestinya ini merupakan penetapan peraturan pemerintah untuk melaksanakan perintah undang-undang atau untuk menjalankan undang-undang sepanjang diperlukan dengan tidak menyimpang dari materi yang diatur dalam undang-undang yang bersangkutan (Penjelasan Pasal 12 UU PPP).

Sahat Sinurat, S.H., M.H., yang pada pokoknya menyampaikan:

Lebih lanjut bila kita amati UU Nomor 12 Tahun 1964 tentang *Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta*, mengenai pengaturan penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya yang diatur di dalam:

- a. Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 9 Tahun 1964 tentang *Penetapan Besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian Lainnya serta pengertian upah keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa, dan kerugian lainnya*.
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/Men/1986 tentang *Tata Cara PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian*.
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1996 tentang *Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta*.
- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 tentang *Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan*.

Dari ketentuan di atas jelaslah bahwa pengaturan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian, sangat dinamis dan terus berkembang sesuai dinamika hubungan industrial yang terjadi. Sehingga dari penjelasan tersebut di atas maka pengaturan mengenai proses PHK dan penetapan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian disesuaikan dengan alasan PHK, diatur dalam PP 35/2021 adalah tidak bertentangan dengan UUD 1945.

4. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, terhadap degradasi tunjangan tetap lainnya berupa barang/catu yang diberikan secara cuma-cuma, adalah tidak benar. Para Pemohon keliru dalam memahami ketentuan Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) UU 6/2023, padahal secara substansi, ketentuan ini sama dengan Pasal 157 ayat (1) UU 13/2003. Pasal 157 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) UU 6/2023 berkaitan dengan komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Keduanya menegaskan bahwa komponen upah tersebut terdiri atas upah pokok dan tunjangan yang bersifat tetap.

Perbedaan frasa dalam ketentuan Pasal 157 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) UU 6/2023 merupakan masalah teknis penulisan sesuai UU 12/2011, yang pada intinya tidak merubah makna pengaturan dalam ketentuan *a quo*. Dengan demikian, Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) UU 6/2023 tetap mempertahankan substansi yang sama dengan Pasal 157 ayat (1) UU 13/2003, dan memberikan penegasan bahwa upah harus dibayarkan dalam bentuk uang, menghilangkan kemungkinan pembayaran pesangon dengan nilai barang (catu).

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga sejalan dengan ahli Pemerintah atas nama **Sahat Sinurat, S.H., M.H.**, yang pada pokoknya menyampaikan:

Pemberian catu pada awalnya adalah pemberian dalam bentuk natura seperti: beras, minyak goreng, dan ikan asin. Pemberian tersebut biasa dilakukan di sektor perkebunan. Hal tersebut dilakukan sebagai akibat lokasi perkebunan jauh dari pasar sehingga Pengusaha memberikan bantuan kepada Pekerja/Buruh dalam bentuk catu.

Pemberian catu dalam bentuk natura, kalau kita masih mengingat PNS, bahwa pemerintah pernah memberikan catu berupa beras, minyak goreng, dan bahkan ikan asin. Oleh karena kemajuan pembangunan, maka pemberian catu tersebut sudah kurang relevan lagi, sehingga klausul mengenai catu tersebut diiadakan.

5. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, terhadap kerugian pengaturan besaran pesangon dalam PP 35/2021, menghilangkan frasa "bukan atas pengaduan pengusaha", alasan PHK dengan norma yang lebih banyak pada peraturan pelaksana, dan hak pesangon pekerja/buruh yang di PHK dengan alasan pensiun, adalah tidak benar.

Bahwa Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 telah menegaskan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal 10 UU 12/2011 telah mengatur materi muatan yang harus diatur dengan undang-undang, termasuk pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan UUD 1945. Adapun Pasal 5 ayat (2) UUD 1945 mengatur materi muatan peraturan pemerintah, yang memungkinkan Presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan undang-undang.

Pengaturan pelaksanaan UU 6/2023 melalui PP 35/2021 beralasan secara hukum, karena UU 6/2023 memberikan kewenangan pada Presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menyesuaikan dinamika perubahan kondisi global yang berpengaruh terhadap kondisi nasional. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang mengatur hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, khususnya dalam konteks pesangon, diimplementasikan melalui Pasal 81 angka 47 Pasal 156 UU 6/2023 dan PP 35/2021.

Perubahan pada Pasal 81 angka 52 Pasal 160 UU 6/2023, yang menghilangkan frasa "bukan atas pengaduan pengusaha," dilakukan untuk mengakomodir putusan Mahkamah Konstitusi dan memastikan kesesuaian dengan UUD 1945. Selanjutnya, Pasal 81 angka 53 sampai dengan Pasal 64 UU 6/2023 memberikan alasan PHK yang diatur lebih lanjut dalam PP 35/2021, dengan menekankan bahwa PHK harus menjadi upaya terakhir dan bentuk perlindungan negara kepada pekerja/buruh.

Selain itu, Pasal 81 angka 47 Pasal 156 ayat (1) UU 6/2023 memberikan kewajiban pengusaha untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak bagi pekerja/buruh dalam situasi PHK. Melalui UU 6/2023, pelanggaran terhadap ketentuan ini dianggap sebagai tindak pidana kejahatan, memberikan kepastian hukum dan sanksi yang tegas atas pelanggaran oleh pengusaha.

6. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, terhadap ketentuan Pasal 81 angka 65 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 184 UU 13/2003 yang mengatur pengenaan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh karena PHK alasan usia pensiun, telah menghilangkan dan mendegradasi sanksi pidana menjadi sanksi administratif, adalah tidak benar. Bahwa penghapusan ketentuan Pasal 184 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 65 UU 6/2023 pada prinsipnya tidak menghilangkan pengenaan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh karena PHK alasan usia pensiun, mengingat pengenaan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak membayar uang pesangon telah diatur dalam ketentuan Pasal 81 angka 66 Pasal 185 UU 6/2023. Diaturnya pengenaan sanksi pidana dalam ketentuan Pasal 81 angka 66 Pasal 185 UU 6/2023 telah memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang lebih baik dibanding UU 13/2003, yaitu pengenaan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak membayar pesangon untuk semua alasan PHK.

III. PROSES PERSIDANGAN DI MAHKAMAH KONSTITUSI

Bahwa pada masa persidangan atas permohonan pengujian materiil UU 6/2023, terdapat pertanyaan Yang Mulia Ketua/Anggota Majelis Hakim Konstitusi, keterangan Saksi dan keterangan Ahli para Pemohon, dan keterangan Ahli Pemerintah. Terhadap hal-hal tersebut, Pemerintah pada intinya memberikan tanggapan sebagai berikut:

1. Tanggapan Pemerintah terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Konstitusi Prof. Dr. Saldi Isra, S.H., Prof. Dr. Enny Nurbaningsih, S.H.,

M.Hum., Dr. Daniel Yusmic Pancastaki Foekh, S.H., M.H., Prof. Dr. M. Guntur Hamzah, S.H., M.H., dalam persidangan pada tanggal 22 November 2023, Pemerintah telah memberikan jawaban terhadap pertanyaan Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi tersebut melalui Keterangan Tambahan Presiden (I) yang disampaikan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi pada tanggal 11 Desember 2023.

2. Penyampaian Alat Bukti Pemerintah dengan Kode Bukti PK-1 s.d. PK-11, yang disampaikan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi pada tanggal 11 Desember 2023.
3. Tanggapan Pemerintah terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Konstitusi Prof. Dr. Enny Nurbaningsih, S.H., M.Hum., dalam persidangan pada tanggal 06 Februari 2024, Pemerintah telah memberikan jawaban terhadap pertanyaan Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi tersebut melalui Keterangan Tambahan Presiden yang disampaikan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi pada tanggal 21 Februari 2024.
4. Tanggapan Pemerintah Atas Keterangan Ahli Para Pemohon **Dr. Indasarin Tjandraningsih, M.A., Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S., dan Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.** (dalam sidang tanggal 25 Januari 2024). Setelah memperhatikan secara cermat keterangan Ahli para Pemohon yang pada pokoknya menyampaikan sebagai berikut:

a. Dr. Indasarin Tjandraningsih, M.A.

- 1) Bahwa menurut ahli Para Pemohon:

Sistem hubungan industrial terbentuk dari tiga elemen utama aktor, konteks, dan ideologi, serta seperangkat aturan yang mengatur hubungan para aktor tersebut. UUD 1945 menekankan jaminan negara terhadap sistem hubungan industrial yang adil dan menyejahterakan. Analisis objektif pasar kerja di Indonesia menunjukkan *oversupply of labor* dan penggunaan paradigma kapitalisme neoliberal dalam kebijakan ketenagakerjaan. Pasar kerja fleksibel memiliki prinsip interaksi bebas, pengurangan peran serikat pekerja, relaksasi regulasi ketenagakerjaan, dan efisiensi biaya tenaga kerja. Seharusnya memerlukan peran pemerintah sebagai penyeimbang untuk melindungi pekerja dari eksploitasi.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Sistem hubungan industrial bukan hanya terdiri dari tiga elemen sebagaimana disebutkan oleh ahli, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti dinamika pasar global, perkembangan teknologi, dan kebijakan ekonomi yang bersifat komprehensif. Hubungan industrial yang sehat memerlukan pendekatan yang lebih holistik, mencakup aspek-aspek yang lebih luas seperti mempromosikan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan pekerja/buruh.

Pemerintah berpandangan bahwa interpretasi UUD 1945 tidak selalu harus diartikan sebagai tuntutan untuk intervensi langsung pemerintah dalam hubungan industrial. Kebijakan pro-ekonomi dan pro-investasi dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi pekerja/buruh dengan menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Begitu juga dengan prinsip pasar kerja fleksibel, diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing ekonomi. Fleksibilitas dalam pasar kerja memungkinkan adaptasi lebih baik terhadap perubahan ekonomi dan teknologi, menciptakan kesempatan baru bagi pekerja/buruh, dan merangsang investasi yang berkelanjutan. Isu-isu kompleks seperti hubungan industrial, peran pemerintah, dan fleksibilitas pasar kerja harus diakses melalui lensa hukum yang konkrit dan kontekstual. Oleh karena itu, argumentasi yang lebih mendalam dengan merujuk pada landasan hukum yang spesifik diperlukan untuk menyusun argumen hukum yang kuat. Namun pandangan ahli justru sebaliknya yang tidak memberikan argumentasi yang lebih mendalam. Sebagai contoh dengan berlakunya UU 6/2023 Pemerintah hadir memberikan perlindungan terhadap Pekerja/Buruh antara lain diberikannya perlindungan bagi Pekerja/Buruh yang telah berakhir hubungan PKWT dengan pemberian uang

kompensasi, kejelasan dan kepastian pembayaran pesangon dengan pemberian sanksi pidana dalam hal pengusaha tidak membayar uang pesangon, dan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga sejalan dengan ahli Pemerintah atas nama **Turro Selrits Wongkaren, S.E., M.A., Ph.D**, yang pada pokoknya menyampaikan:

- a. **Hubungan Kebijakan Ekonomi dan Sosial**, pentingnya hubungan antara kebijakan ekonomi dan sosial, dengan penekanan pada evolusi fokus dari modal fisik ke pembangunan manusia. Terjadi pergeseran paradigma dalam ilmu ekonomi yang menempatkan manusia sebagai fokus utama dan kesejahteraan manusia sebagai prasyarat pembangunan.
- b. **UU Cipta Kerja sebagai Respons**, UU Cipta Kerja menggabungkan aspek kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan sebagai respons terhadap perubahan zaman dan kebutuhan konkret di Indonesia. Hal ini dipandang sebagai langkah tepat yang mencerminkan kesadaran terhadap hubungan erat antara kebijakan ekonomi dan sosial.
- c. **Aspek Pengupahan dan Perlindungan Pekerja**, UU Cipta Kerja memperhatikan struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja. Perhatian juga diberikan pada ketaatan pemberian pesangon.
- d. **Perlindungan Sosial**, perlindungan sosial pekerja melalui BPJS Ketenagakerjaan dan pengenalan Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Kajian menunjukkan perbaikan dan peningkatan kepesertaan dalam sistem jaminan sosial.

2) Bahwa menurut ahli para Pemohon:

Implikasi PKWT, alih daya, pengupahan, PHK, dan pesangon diuraikan sebagai pengurangan hak-hak pekerja dan ketidaksesuaian dengan prinsip kerja layak dan peran serikat pekerja. Peran serikat pekerja penting dalam menciptakan keseimbangan dan mencegah ketegangan industrial. Namun, penurunan densitas anggota serikat pekerja dianggap sebagai ancaman terhadap peran dan pengaruh serikat. Ahli juga menyimpulkan bahwa pasal-pasal dalam UU 6/2023

mengabaikan amanat UUD 1945, terutama dalam menjaga kepastian kerja, keadilan dalam hubungan industrial, kebebasan berserikat, dan perlindungan negara terhadap pekerja sebagai kelompok yang lebih lemah di hadapan pengusaha dan pemberi kerja.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

UU 6/2023 menetapkan batas maksimal durasi PKWT untuk pekerjaan tertentu. Dalam Pasal 81 angka 15 Pasal 59 UU 6/2023, disebutkan bahwa PKWT dapat diterapkan untuk waktu tertentu, namun ada batasan maksimal durasi, baik secara tahunan maupun akumulatif. Hal ini dimaksudkan untuk mencegah penyalahgunaan PKWT yang berlangsung secara terus-menerus tanpa memberikan kepastian jangka panjang kepada pekerja/buruh. Selain itu, UU 6/2023 juga menetapkan bahwa beberapa jenis pekerjaan tertentu tidak dapat menggunakan PKWT. Pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan, tidak boleh diatur dengan PKWT. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang secara alamiah bersifat tetap mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum.

Terkait penurunan densitas anggota serikat pekerja/serikat buruh, menurut pemerintah hal tersebut tidak selalu mencerminkan penurunan kualitas peran atau pengaruh serikat pekerja/serikat buruh. Keseimbangan dan efektivitas serikat pekerja/serikat buruh tidak hanya tergantung pada jumlah anggota, tetapi juga pada kebijakan, strategi, dan kemampuan serikat pekerja/serikat buruh dalam mewakili dan membela hak-hak pekerja/buruh. Dalam era pekerjaan yang berubah, di mana pekerjaan lebih sering bersifat fleksibel dan mandiri, model representasi pekerja/buruh juga dapat berubah. Penurunan densitas anggota serikat pekerja/serikat buruh mungkin mencerminkan adaptasi terhadap dinamika baru dalam dunia kerja.

Memahami hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha sebagai pertarungan kepentingan mungkin terlalu bersifat konfrontatif. Sebaliknya, serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, membangun hubungan yang adil dan saling menguntungkan. Serikat pekerja/serikat buruh seharusnya tidak hanya diidentifikasi sebagai penyeimbang. Peran serikat pekerja/serikat buruh dapat mencakup advokasi untuk kondisi kerja yang lebih baik, peningkatan kesejahteraan, dan kontribusi konstruktif pada produktivitas. Penting untuk memahami bahwa peran serikat pekerja/serikat buruh dalam hubungan industrial dapat berubah seiring waktu, dan pendekatan yang lebih kolaboratif mungkin lebih sesuai dengan realitas pekerjaan dan tantangan yang dihadapi di era modern ini.

UU 6/2023 menciptakan fleksibilitas dalam model kerja, dimana pekerja/buruh dan pengusaha dapat menyesuaikan kebutuhan mereka. UU 6/2023 dapat dilihat sebagai langkah yang mempromosikan hubungan industrial yang lebih harmonis dan keseimbangan antara hak pekerja/buruh dan kepentingan bisnis. Oleh karena itu, UU 6/2023 bertujuan untuk memberikan perspektif yang lebih seimbang terkait peran serikat pekerja/serikat buruh, dengan mempertimbangkan perubahan dinamika pekerjaan dan upaya untuk mencapai fleksibilitas yang diperlukan dalam dunia kerja modern.

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga sejalan dengan ahli Pemerintah atas nama **Turro Selrits Wongkaren, S.E., M.A., Ph.D**, yang pada pokoknya menyampaikan:

Peran Dewan Pengupahan, peran dewan dalam mengembangkan sistem pengupahan, terutama setelah adanya UU Cipta Kerja yang memberikan ruang bagi dewan untuk berkontribusi dalam penghitungan upah minimum.

Salah satu unsur dalam dewan pengupahan adalah perwakilan serikat pekerja/serikat buruh.

3) Bahwa menurut ahli Para Pemohon:

Peningkatan pekerja kontrak dan penurunan pekerja tetap sejak diberlakukannya UU 6/2023. Selain itu ahli juga menyoroti urgensi upah layak dalam konteks hubungan kerja, dimana pekerjaan tidak hanya tentang upah, tetapi juga memenuhi kebutuhan psikologis dan status sosial.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Tidak ada bukti atau data empiris yang mendukung klaim ahli bahwa terjadi peningkatan pekerja kontrak dan penurunan pekerja tetap secara langsung terkait dengan diberlakukannya UU 6/2023. Diperlukan analisis yang lebih mendalam dan data yang akurat untuk membuat klaim semacam itu. Berbagai faktor lain diluar UU 6/2023 dapat mempengaruhi tren penggunaan pekerja kontrak dan pekerja tetap, seperti kondisi ekonomi, perkembangan industri, dan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, menyalahkan UU 6/2023 sepenuhnya untuk tren tersebut tidak berdasar.

Mengedepankan kebutuhan psikologis dan status sosial tidak mengabaikan kenyataan bahwa upah layak juga merupakan aspek krusial dalam hubungan kerja. Upah yang layak menjadi pondasi keamanan finansial dan kesejahteraan pekerja/buruh sesuai amanat UUD 1945. Preferensi terkait kebutuhan psikologis dan status sosial dapat bervariasi di antara pekerja/buruh. Beberapa pekerja/buruh lebih memprioritaskan upah yang layak untuk mencapai keamanan finansial, sementara yang lain menempatkan nilai lebih pada aspek-aspek non-finansial.

Mengukur dan memenuhi kebutuhan psikologis dan status sosial cenderung lebih subjektif dibandingkan dengan menetapkan standar upah. Ini dapat menciptakan tantangan dalam mengimplementasikan kebijakan yang memenuhi

berbagai kebutuhan individu. Tanpa bermaksud meremehkan pentingnya kebutuhan psikologis dan status sosial, tetapi lebih menekankan bahwa upah layak tetap menjadi elemen utama dalam memastikan keadilan dan kesejahteraan pekerja/buruh.

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga sejalan dengan ahli Pemerintah atas nama **Turro Selrits Wongkaren, S.E., M.A., Ph.D**, yang pada pokoknya menyampaikan:

- a. **Hubungan Kebijakan Ekonomi dan Sosial**, pentingnya hubungan antara kebijakan ekonomi dan sosial, dengan penekanan pada evolusi fokus dari modal fisik ke pembangunan manusia. Terjadi pergeseran paradigma dalam ilmu ekonomi yang menempatkan manusia sebagai fokus utama dan kesejahteraan manusia sebagai prasyarat pembangunan.
- b. **UU Cipta Kerja sebagai Respons**, UU Cipta Kerja menggabungkan aspek kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan sebagai respons terhadap perubahan zaman dan kebutuhan konkret di Indonesia. Hal ini dipandang sebagai langkah tepat yang mencerminkan kesadaran terhadap hubungan erat antara kebijakan ekonomi dan sosial.
- c. **Aspek Pengupahan dan Perlindungan Pekerja**, UU Cipta Kerja memperhatikan struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja. Perhatian juga diberikan pada ketaatan pemberian pesangon.
- d. **Perlindungan Sosial**, perlindungan sosial pekerja melalui BPJS Ketenagakerjaan dan pengenalan Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Kajian menunjukkan perbaikan dan peningkatan kepesertaan dalam sistem jaminan sosial.

4) Bahwa menurut ahli para Pemohon:

UU 6/2023 semangat dasarnya untuk menarik investasi dengan mengurangi hambatan-hambatan, termasuk biaya tenaga kerja yang dianggap sebagai salah satu hambatan. Dalam analisis ahli, bab-bab ketenagakerjaan dalam undang-undang tersebut bertujuan untuk menekan biaya tenaga kerja sebagai cara untuk menarik investasi, seiring dengan fokus pada pengaturan terkait PKWT, alih daya, pengupahan, PHK, dan pesangon.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Mengurangi hambatan investasi, termasuk biaya tenaga kerja, tidak diartikan sebagai menekan hak pekerja/buruh atau mengurangi upah pekerja/buruh. Upaya untuk meningkatkan daya saing ekonomi melalui penyesuaian regulasi seharusnya tidak dimaknai mengorbankan hak dan kesejahteraan pekerja/buruh. Fokus utama UU 6/2023 mencakup keberlanjutan ekonomi jangka panjang dan kesejahteraan pekerja/buruh melalui upaya mendorong peningkatan investasi dengan tetap menjaga keseimbangan antara keberlanjutan usaha dan perlindungan hak-hak pekerja/buruh.

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga sejalan dengan ahli Pemerintah atas nama **Turro Selrits Wongkaren, SE, MA, PhD**, yang pada pokoknya menyampaikan:

- 1) ***Hubungan Kebijakan Ekonomi dan Sosial***, pentingnya hubungan antara kebijakan ekonomi dan sosial, dengan penekanan pada evolusi fokus dari modal fisik ke pembangunan manusia. Terjadi pergeseran paradigma dalam ilmu ekonomi yang menempatkan manusia sebagai fokus utama dan kesejahteraan manusia sebagai prasyarat pembangunan.
- 2) ***UU Cipta Kerja sebagai Respons***, UU Cipta Kerja menggabungkan aspek kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan sebagai respons terhadap perubahan zaman dan kebutuhan konkret di Indonesia. Hal ini dipandang sebagai langkah tepat yang mencerminkan kesadaran terhadap hubungan erat antara kebijakan ekonomi dan sosial.

- 5) Bahwa menurut ahli Para Pemohon:

Kalau klaster ketenagakerjaan dicabut, UU 6/2023 tetap bisa jalan. Karena menciptakan kesempatan kerja dan memberikan kondisi kerja yang berkualitas itu dua hal yang berbeda.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terhadap pendapat ahli pada dasarnya sama dengan pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota Prof. Dr. Saldi Isra, S.H., M.PA. yang telah Pemerintah jawab dalam Keterangan Tambahan Presiden pada tanggal 11 Desember 2023

halaman 2 sampai dengan halaman 3, sehingga Pemerintah tetap pada Keterangan Tambahan Presiden yang telah disampaikan tersebut.

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga sejalan dengan ahli Pemerintah atas nama **Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H, M.Si**, yang pada pokoknya menyampaikan:

Pemaknaan Klaster Ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 Sebagai Klaster Inti dan Utama yang Menjadi Jantung dalam UU No. 6 Tahun 2023

UU No. 6 Tahun 2023 dibentuk dengan landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mencapai masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Pembentukan undang-undang ini didasarkan pada pemahaman bahwa Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja. Klaster Ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 merupakan Klaster Inti yang menjadi jantung dari UU No. 6 Tahun 2023. Klaster ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 merupakan klaster utama yang menjadi penentu terhadap sub klaster yang lain. Dicabut atau dikeluarkannya Klaster Ketenagakerjaan akan berdampak besar pada norma-norma pada klaster pendukung dan klaster terkait, sehingga potensi permasalahan akan sangat terbuka lebar apabila Klaster Ketenagakerjaan dicabut atau dikeluarkan dari UU No. 6 Tahun 2023.

b. Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S.

Bahwa menurut ahli Para Pemohon:

Norma hukum dari UU ke PP dianggap bertentangan dengan asas kepastian hukum dan upaya mengaburkan supremasi hukum. Ahli mengingatkan agar *open legal policy* tidak menabrak UUD 1945.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terhadap pendapat ahli pada dasarnya telah pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 17 November 2023 pada halaman 39 sampai dengan halaman 41 yang pada pokoknya bahwa pengaturan dalam Peraturan Pemerintah telah sejalan dengan Pasal 5 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 1 angka 3 dan angka

5 dan Pasal 12 UU 12/2011. Berdasarkan ketentuan *a quo* tersebut maka pembentuk undang-undang memiliki kewenangan mengatur terhadap materi muatan yang akan dibentuk dalam peraturan pelaksanaan *in casu* Peraturan Pemerintah. Oleh karena itu pengaturan pelaksanaan UU 6/2023 dalam Peraturan Pemerintah tidak melanggar UUD 1945. Adanya pengaturan pelaksana UU 6/2023 dalam Peraturan Pemerintah juga memberikan kepastian hukum dan kejelasan terhadap pelaksanaan dari UU 6/2023.

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga sejalan dengan ahli Pemerintah atas nama **Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H, M.Si**, yang pada pokoknya menyampaikan:

- 1) *Pemaknaan Open Legal Policy dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Dikaitkan dengan Pembentukan UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksananya.*

Disimpulkan bahwa Open Legal Policy atau kebijakan hukum terbuka merupakan konsep yang telah sering dinyatakan oleh Mahkamah Konstitusi, seperti dalam Putusan Nomor 56/PUU-X/2012. Konsep ini mengacu pada kebebasan pembentuk undang-undang dalam menentukan aturan, larangan, kewajiban, atau batasan dalam suatu norma undang-undang selama tidak bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan memenuhi kriteria tertentu, seperti tidak melampaui kewenangan pembentuk undang-undang, tidak menjadi penyalahgunaan wewenang, dan tidak melanggar moralitas, rasionalitas, serta ketidakadilan yang intolerable.

Dalam konteks pembentukan undang-undang terkait sektor ketenagakerjaan, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjamin hak tiap-tiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Meskipun tidak ada amanat eksplisit untuk membentuk undang-undang sebagai pelaksanaan Pasal 27 ayat (2), UUD 1945 memberikan legitimasi atributif kepada DPR untuk membentuk undang-undang sebagai kuasa mengatur.

Penting untuk dicatat bahwa pengaturan terhadap sektor ketenagakerjaan harus tetap memperhatikan kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan undang-undang. Meskipun UU Ketenagakerjaan diubah oleh UU 6/2023, hal ini tidak dianggap sebagai pengaturan lebih lanjut dari Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Sebaliknya, hal tersebut diinterpretasikan sebagai pilihan kuasa mengatur dan kebijakan hukum terbuka yang merupakan wewenang pembentuk undang-undang. Hal ini sesuai dengan ketentuan

UU PPP, yang menetapkan kriteria materi muatan yang harus diatur dalam undang-undang.

2) *Pemaknaan Pengaturan Mengenai Materi Muatan Pembayaran Uang Pesangon yang Lebih Rendah dan Pertentangannya dengan Norma Konstitusi.*

a) *Pengaturan mengenai materi muatan pembayaran uang pesangon yang lebih rendah dalam UU No. 6 Tahun 2023 tidak dianggap bertentangan dengan Konstitusi. Penjelasannya mencakup konsep open legal policy yang memperbolehkan kewenangan pembentuk undang-undang, dengan syarat tidak melanggar UUD 1945 dan prinsip-prinsip moral. Meskipun terjadi perubahan norma dalam Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang mengharuskan pengusaha memberikan pesangon dengan ketentuan tertentu, hal ini tidak dianggap melanggar konstitusi. Pemerintah dianggap sebagai penyeimbang antara sektor privat dan publik, dengan sanksi pidana dalam UU No. 6 Tahun 2023 dianggap sebagai langkah keseimbangan yang menerapkan teori original position oleh John Rawls. Sanksi tersebut dianggap sebagai upaya menegakkan keadilan, menjembatani sifat hubungan ketenagakerjaan yang bersifat privat, dan menjaga keseimbangan antara hak pengusaha dan hak tenaga kerja. Oleh karena itu, pengaturan mengenai nilai pesangon yang lebih rendah dinilai tidak bertentangan dengan UUD 1945, melainkan sebagai langkah penerapan keadilan bagi kedua pihak yang terlibat.*

b) *Pasal 156 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan memiliki norma perintah (gebod) terhadap pengusaha untuk membayar pesangon, atau norma larangan (verbod) untuk tidak memberikan pesangon kepada pekerja yang di-PHK. Norma perintah atau larangan tersebut dianggap sebagai primary rule, dengan besaran pesangon dianggap sebagai norma pembolehan (vrijstelling) yang bersifat relatif dan disesuaikan dengan kehendak bebas pembentuk undang-undang.*

Aturan primer dalam UU Ketenagakerjaan menetapkan pemberian pesangon sebagai kewajiban mutlak pengusaha, diatur dalam UU dan sifatnya bersifat obligatoris. Besaran pesangon, bersifat relatif dan menjadi bagian dari open legal policy, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah (PP) tanpa memisahkan interpretasi kewajiban pemberian pesangon sebagai aturan sekunder dari aturan primer.

UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan menekankan adanya sanksi pidana terhadap pelanggaran kewajiban pembayaran pesangon, memberikan kepastian hukum terhadap pemberian pesangon. Sebelumnya, ketiadaan pengaturan pidana (Pasal 185 UU Ketenagakerjaan sebelumnya) menyebabkan ketidakpastian dalam resolusi sengketa ketenagakerjaan terkait pesangon.

Sebelum adanya regulasi pidana dalam UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan, sengketa ketenagakerjaan terkait pesangon sering tidak memiliki resolusi pasti. Meskipun nilai pesangon lebih besar, tenaga kerja yang di-PHK seringkali tidak menerima pesangon atau harus mengeluarkan biaya untuk menggugat pengusaha. Upaya tenaga kerja untuk mendapatkan hak pesangon mencerminkan ketidakadilan dalam penegakan hukum, terutama dalam memastikan pelaksanaan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menuntut keadilan dalam hukum.

- c) *Begitupula dengan pengaturan mengenai pendelegasian materi muatan undang-undang ke dalam peraturan pemerintah yang merupakan kewenangan kuasa mengatur pembentuk undang-undang. Pembentuk undang-undang memiliki kehendak bebas (free will) untuk menentukan apakah suatu materi muatan diatur lebih lanjut ke dalam atau dengan peraturan pemerintah atau tidak. Secara struktur, peraturan pemerintah merupakan peraturan yang langsung berada di bawah undang-undang/peraturan pemerintah pengganti undang-undang yang berfungsi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Pelaksanaan undang-undang sebagaimana mestinya ini merupakan penetapan peraturan pemerintah untuk melaksanakan perintah undang-undang atau untuk menjalankan undang-undang sepanjang diperlukan dengan tidak menyimpang dari materi yang diatur dalam undang-undang yang bersangkutan (Penjelasan Pasal 12 UU PPP).*

c. Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.

Bahwa menurut ahli para Pemohon:

Pendapat Ahli yang disampaikan merupakan hasil pengkajian oleh Tim Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia mengenai uji materiil UU 6/2023 klaster ketenagakerjaan. Tim mengemukakan beberapa perbedaan signifikan antara

ketentuan lama dan baru, serta implikasinya terhadap hak-hak konstitusional pekerja. Beberapa poin utama yang diangkat meliputi:

- 1) **Perubahan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**, Pasal 81 UU 6/2023 mengubah Pasal 59 dan 56 UU Ketenagakerjaan, menciptakan ketidakpastian hukum bagi pekerja dan melanggar Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
- 2) **Alih Daya**, Perubahan pada Pasal 66 menghilangkan pembatasan alih daya, menyebabkan perbedaan standar antara pekerja dari penyedia alih daya dan pengusaha sendiri, melanggar prinsip kesetaraan konstitusional.
- 3) **Waktu Istirahat Mingguan**, Pasal 79 ayat (2) UU 6/2023 menimbulkan ketidakpastian hukum terkait hak istirahat pekerja yang bekerja lima hari per minggu, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
- 4) **Kebijakan Pengupahan dan Upah Minimum**, penghapusan frasa yang melindungi pekerja dalam kebijakan pengupahan meningkatkan ketergantungan pada kondisi pasar, melanggar Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
- 5) **Peran Serikat Pekerja dalam Pengupahan**, keterlibatan serikat pekerja dalam menentukan upah minimum dihilangkan, melanggar Pasal 28C ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
- 6) **Struktur dan Skala Upah**, Penghapusan parameter golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi melanggar Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
- 7) **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**, perubahan dari *permit request principle* menjadi *notification principle* bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13 Tahun 2017, melanggar Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
- 8) **PHK Karena Alasan Mendesak**, kembalinya Pasal 158 melanggar Putusan MK Nomor 12 Tahun 2003 dan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945.

Tim menyimpulkan bahwa Pasal 81 UU 6/2023 bertentangan dengan hak-hak konstitusional pekerja, termasuk kesamaan kedudukan dalam hukum, hak atas pekerjaan dan penghidupan layak, hak kolektif, hak beristirahat, hak pengupahan, dan hak terhadap perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terhadap pendapat ahli pada dasarnya telah pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 17 November 2023, sebagaimana berikut:

1. Terhadap substansi PKWT telah dijelaskan pada halaman 11 sampai dengan halaman 17.
2. Terhadap substansi Alih Daya telah dijelaskan pada halaman 17 sampai dengan halaman 18.
3. Terhadap substansi Waktu Istirahat Libur telah dijelaskan pada halaman 20.
4. Terhadap substansi Pengupahan (Kebijakan Pengupahan dan Upah Minimum) telah dijelaskan pada halaman 22 sampai dengan halaman 25.
5. Terhadap substansi Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Pengupahan telah dijelaskan pada halaman 29 sampai dengan halaman 30.
6. Terhadap substansi Struktur dan Skala Upah telah dijelaskan pada halaman 30 sampai dengan halaman 31.
7. Terhadap substansi Pemutusan Hubungan Kerja telah dijelaskan pada halaman 34 sampai dengan halaman 37.
8. Terhadap substansi PHK karena alasan mendesak telah dijelaskan pada halaman 37 sampai dengan halaman 38.

Berdasarkan penjelasan pemerintah dalam Keterangan Presiden terkait angka 1 sampai dengan angka 8 di atas, tidak terdapat pelanggaran hak-hak konstitusional dari Para Pemohon sebagaimana ditentukan dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga sejalan dengan ahli Pemerintah atas nama **Sahat Sinurat, S.H., M.H.**, yang pada pokoknya menyampaikan:

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

- a) *Ketentuan batas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan diatur dalam Pasal 56 UUCK tidak berdiri sendiri dan harus dibaca bersamaan dengan ketentuan Pasal 59 UUCK. Status Hubungan Kerja itu ada 2 (dua), yaitu PKWT dan PKWTT, dimana PKWT didasarkan pada sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam jangka waktu tertentu.*

Perubahan pada Pasal 56 dan Pasal 59 UUCK, seiring dengan aturan PP 35/2021, yang mengatur batasan jangka waktu PKWT adalah selama 5 tahun. Sebelumnya dalam ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 memperbolehkan perpanjangan PKWT hingga 2 tahun, atau melakukan pembaharuan PKWT setelah masa tenggang waktu 30 hari.

Praktiknya, perpanjangan dan pembaharuan sering dianggap sama. Ada kecenderungan Pekerja/Buruh dan Pengusaha membuat addendum PKWT untuk mengatasi perpanjangan. Meskipun pembaharuan mensyaratkan masa tenggang waktu 30 hari, terkadang pekerja tetap bekerja tanpa ikatan Hubungan Kerja.

Perubahan pada Pasal 56 dan Pasal 59 dalam UUCK justru memberikan kepastian hukum dan perlindungan lebih baik bagi Pekerja/Buruh dalam pelaksanaan Hubungan Kerja yang berdasarkan PKWT.

- b) *Dalam PKWT, terminasi terjadi sesuai dengan waktu yang disepakati atau selesainya pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan dianggap selesai sesuai dengan ruang lingkup dan batas yang disepakati. Setelah pekerjaan diselesaikan Hubungan Kerja secara otomatis berakhir.*
- c) *Pasal 51 UU 13/2003 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Namun, Pasal 51 ayat (2) menegaskan bahwa Perjanjian Kerja yang harus dibuat secara tertulis, seperti PKWT, harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga apabila PKWT dibuat secara lisan, maka PKWT tersebut tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 UU Ketenagakerjaan dan ketentuan Pasal 57 UUCK. Sehingga menurut ahli apa bila PKWT dibuat secara lisan maka status hubungan kerja adalah PKWTT.*

2) Alih Daya

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain diatur dalam Pasal 64 UU 13/2003, dapat dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis. Sebelumnya, aturan ini diatur dalam Pasal 1601 b KUH Perdata dengan istilah pemborongan pekerjaan.

Penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga dalam UU Cipta Kerja dikenal dengan istilah Alih Daya, diatur dalam Pasal 64. Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan alih daya diatur lebih lanjut oleh Peraturan Pemerintah, sehingga tidak benar bahwa semua jenis pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan Alih Daya.

3) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- a) *Pasal 151 UU 6/2023 merupakan perubahan dari Pasal 151 UU 13/2003, disesuaikan dengan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemberitahuan PHK bukanlah penetapan PHK, melainkan surat yang memuat maksud dan alasan PHK. Proses penyelesaian perselisihan PHK dimulai dari perundingan bipartit, dan selama proses ini, kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh tetap berlaku, menunjukkan bahwa pemberitahuan PHK belum berarti terjadinya PHK.*
- b) *Negara mengatur upaya pencegahan PHK, dan jika PHK tak dapat dihindari maka maksud dan alasan PHK harus diberitahukan kepada Pekerja/Buruh dan/atau serikat Pekerja/Buruh. Pemberitahuan tersebut bukan berarti telah terjadinya PHK. Jika Pekerja menerima pemberitahuan PHK, maka dicapai kesepakatan PHK yang hasilnya dituangkan dalam perjanjian bersama, dan sebaliknya jika Pekerja menolak PHK, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme perundingan bipartit sesuai mekanisme penyelesaian Perselisihan.*
- c) *Ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 adalah mengatur PHK karena kesalahan berat di mana PHK tersebut dapat dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut jika kita cermati Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya adalah dengan mengaitkan kepada Pasal 160 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang menganut azas praduga tidak bersalah,*

sementara ketentuan Pasal 158, tidak menganut azas praduga tidak bersalah. Sehingga, Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa Pasal 158 ini tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan begitu juga memutuskan anak kalimat “bukan atas pengaduan Pengusaha” tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Sehingga ketentuan yang mengatur ketentuan Pasal 82 angka 45 Pasal 154 A ayat (2) UU 6/2023 yang mengatur alasan PHK dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama sebagai hukum otonom yang berlaku di perusahaan adalah tidak bertentangan dengan UUD 1945.

- d) Lebih lanjut bila kita amati UU Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, mengenai pengaturan penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya yang diatur di dalam:
- (1) Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 9 Tahun 1964 tentang Penetapan Besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian Lainnya serta pengertian upah keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa, dan kerugian lainnya.
 - (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/Men/1986 tentang Tata Cara PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian.
 - (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1996 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta.
 - (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Dari ketentuan di atas jelaslah bahwa pengaturan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian, sangat dinamis dan terus berkembang sesuai dinamika hubungan industrial yang terjadi. Sehingga dari penjelasan tersebut atas maka pengaturan mengenai proses PHK dan penetapan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian

disesuaikan dengan alasan PHK, diatur dalam PP 35/2021 adalah tidak bertentangan dengan UUD 1945.

- e) *Pemberian catu pada awalnya adalah pemberian dalam bentuk natura seperti: beras, minyak goreng, dan ikan asin. Pemberian tersebut biasa dilakukan di sektor perkebunan. Hal tersebut dilakukan sebagai akibat lokasi perkebunan jauh dari pasar sehingga Pengusaha memberikan bantuan kepada Pekerja/Buruh dalam bentuk catu.*

Pemberian catu dalam bentuk natura, kalau kita masih mengingat PNS, bahwa pemerintah pernah memberikan catu berupa beras, minyak goreng, dan bahkan ikan asin. Oleh karena kemajuan pembangunan, maka pemberian catu tersebut sudah kurang relevan lagi, sehingga klausul mengenai catu tersebut ditiadakan.

4) Waktu Kerja – Pengupahan

Ketentuan Pasal 79 tidak dapat dikatakan eksploitatif oleh karena, menyangkut waktu istirahat mingguan telah diatur dalam Pasal 22 PP 35/2021 bahwa; Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/Buruh meliputi:

- c. *Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau*
 d. *istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.*

Begitu juga mengenai istirahat panjang bagi Perusahaan tertentu, pemberiannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan adapun pengaturan Perusahaan tertentu tersebut diatur dalam peraturan pemerintah. Sehingga tidak menghilangkan hak atas istirahat panjang.

Adapun mengenai hak upah selama istirahat, bahwa Pekerja/Buruh tetap berhak atas upah. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat 2 huruf g UU 13/2003.

5. Tanggapan Pemerintah Atas Keterangan Saksi Para Pemohon **Yosep Ubama Kolin** (dalam sidang tanggal 07 Februari 2024). Setelah memperhatikan secara cermat keterangan Saksi Para Pemohon **Yosep Ubama Kolin** yang pada pokoknya menyampaikan sebagai berikut:

- a. Bahwa keterangan Saksi para Pemohon:

Bahwa dalam proses penetapan UMK tahun 2024, terasa kurangnya ruang perundingan atau dialog sosial yang cukup antar unsur Dewan Pengupahan. Hal ini diakibatkan oleh pembatasan yang diatur dalam PP 51/2023 dan Surat Menteri Ketenagakerjaan Nomor B-M/243/HO.01/XI/2023.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Dalam UU 6/2023 peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota masih terbuka dalam penetapan Upah Minimum khususnya dalam penentuan nilai *alfa* (rentang 0,10 sampai dengan 0,30) yang merupakan salah satu variabel formula penghitungan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Hasil penghitungan Upah Minimum yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota direkomendasikan kepada Gubernur melalui Dinas yang membidangi ketenagakerjaan provinsi.

- b. Bahwa keterangan Saksi para Pemohon:

Saksi mencatat bahwa untuk tahun 2024, tidak ada pembahasan dan penetapan mengenai upah minimum sektoral, hal yang sama juga terjadi pada tahun 2023. Hal ini menciptakan kesulitan dalam merundingkan kenaikan upah untuk pekerja/buruh, terutama dalam perjanjian kerja bersama di PT. Dharma Precision Part yang menggunakan selisih upah minimum sektoral tahun berjalan dengan tahun sebelumnya sebagai parameter kenaikan upah. Tahun 2022 merupakan tahun pertama hilangnya upah minimum sektoral. Saksi menyatakan bahwa perusahaan tempatnya bekerja menerima upah

sektoral untuk sektor unggulan melalui informasi dari pengurus serikat pekerja dan pengalaman pribadi sebagai pengurus.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terhadap pendapat Ahli pada dasarnya telah Pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 17 November 2023 pada halaman 26 dan Keterangan Tambahan Presiden tanggal 11 Desember 2023 pada halaman 9 serta Bukti Presiden PK-9 dan PK-10 yang disampaikan tanggal 11 Desember 2023.

c. Bahwa keterangan Saksi para Pemohon:

UU Cipta Kerja (UU 11/2020) merupakan perampasan hak pekerja dan menyatakan bahwa pemerintah berparadigma bahwa pekerja tidak boleh sejahtera, karena pesangon bagi pekerja/buruh PKWTT dikurangi, kemudahan proses PHK, termasuk PHK karena alasan mendesak yang diakui kembali merugikan hak-hak pekerja/buruh. UU Cipta Kerja tidak memberikan manfaat apa pun bagi pekerja/buruh, bahkan semuanya dianggap merugikan.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Keterangan yang disampaikan saksi merupakan asumsi atau pendapat dan tidak ada relevansinya sebagai saksi, sehingga sudah sepatutnya keterangan saksi yang bersangkutan dikesampingkan.

6. Keterangan 3 (tiga) orang Ahli Pemerintah, yaitu:

a. **Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H, M.Si**, yang pada pokoknya menyatakan:

- 1) *Pemaknaan Open Legal Policy dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Dikaitkan dengan Pembentukan UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksananya.*

Disimpulkan bahwa Open Legal Policy atau kebijakan hukum terbuka merupakan konsep yang telah sering dinyatakan oleh Mahkamah Konstitusi, seperti dalam Putusan Nomor 56/PUU-X/2012. Konsep ini mengacu pada kebebasan pembentuk undang-undang dalam menentukan aturan, larangan, kewajiban, atau batasan dalam suatu norma undang-undang selama tidak bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan memenuhi kriteria tertentu, seperti tidak melampaui kewenangan pembentuk undang-undang, tidak menjadi

penyalahgunaan wewenang, dan tidak melanggar moralitas, rasionalitas, serta ketidakadilan yang intolerable.

Dalam konteks pembentukan undang-undang terkait sektor ketenagakerjaan, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjamin hak tiap-tiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Meskipun tidak ada amanat eksplisit untuk membentuk undang-undang sebagai pelaksanaan Pasal 27 ayat (2), UUD 1945 memberikan legitimasi atributif kepada DPR untuk membentuk undang-undang sebagai kuasa mengatur.

Penting untuk dicatat bahwa pengaturan terhadap sektor ketenagakerjaan harus tetap memperhatikan kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan undang-undang. Meskipun UU Ketenagakerjaan diubah oleh UU 6/2023, hal ini tidak dianggap sebagai pengaturan lebih lanjut dari Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Sebaliknya, hal tersebut diinterpretasikan sebagai pilihan kuasa mengatur dan kebijakan hukum terbuka yang merupakan wewenang pembentuk undang-undang. Hal ini sesuai dengan ketentuan UU PPP, yang menetapkan kriteria materi muatan yang harus diatur dalam undang-undang.

- 2) *Pemaknaan Pengaturan Mengenai Materi Muatan Pembayaran Uang Pesangon yang Lebih Rendah dan Pertentangannya dengan Norma Konstitusi.*
 - a) *Pengaturan mengenai materi muatan pembayaran uang pesangon yang lebih rendah dalam UU No. 6 Tahun 2023 tidak dianggap bertentangan dengan Konstitusi. Penjelasannya mencakup konsep open legal policy yang memperbolehkan kewenangan pembentuk undang-undang, dengan syarat tidak melanggar UUD 1945 dan prinsip-prinsip moral. Meskipun terjadi perubahan norma dalam Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang mengharuskan pengusaha memberikan pesangon dengan ketentuan tertentu, hal ini tidak dianggap melanggar konstitusi. Pemerintah dianggap sebagai penyeimbang antara sektor privat dan publik, dengan sanksi pidana dalam UU No. 6 Tahun 2023 dianggap sebagai langkah keseimbangan yang menerapkan teori original position oleh John Rawls. Sanksi tersebut dianggap sebagai upaya menegakkan keadilan, menjembatani sifat hubungan ketenagakerjaan yang bersifat privat, dan menjaga keseimbangan antara hak pengusaha dan hak tenaga kerja. Oleh karena itu, pengaturan mengenai nilai pesangon yang lebih rendah dinilai tidak bertentangan dengan UUD 1945, melainkan sebagai langkah penerapan keadilan bagi kedua pihak yang terlibat.*
 - b) *Pasal 156 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan memiliki norma perintah (gebod)*

terhadap pengusaha untuk membayar pesangon, atau norma larangan (*verbod*) untuk tidak memberikan pesangon kepada pekerja yang di-PHK. Norma perintah atau larangan tersebut dianggap sebagai *primary rule*, dengan besaran pesangon dianggap sebagai norma pembolehan (*vrijstelling*) yang bersifat relatif dan disesuaikan dengan kehendak bebas pembentuk undang-undang.

Aturan primer dalam UU Ketenagakerjaan menetapkan pemberian pesangon sebagai kewajiban mutlak pengusaha, diatur dalam UU dan sifatnya bersifat *obligatoris*. Besaran pesangon, bersifat relatif dan menjadi bagian dari *open legal policy*, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah (PP) tanpa memisahkan interpretasi kewajiban pemberian pesangon sebagai aturan sekunder dari aturan primer.

UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan menekankan adanya sanksi pidana terhadap pelanggaran kewajiban pembayaran pesangon, memberikan kepastian hukum terhadap pemberian pesangon. Sebelumnya, ketiadaan pengaturan pidana (Pasal 185 UU Ketenagakerjaan sebelumnya) menyebabkan ketidakpastian dalam resolusi sengketa ketenagakerjaan terkait pesangon.

Sebelum adanya regulasi pidana dalam UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan, sengketa ketenagakerjaan terkait pesangon sering tidak memiliki resolusi pasti. Meskipun nilai pesangon lebih besar, tenaga kerja yang di-PHK seringkali tidak menerima pesangon atau harus mengeluarkan biaya untuk menggugat pengusaha. Upaya tenaga kerja untuk mendapatkan hak pesangon mencerminkan ketidakadilan dalam penegakan hukum, terutama dalam memastikan pelaksanaan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menuntut keadilan dalam hukum.

- c) Begitupula dengan pengaturan mengenai pendelegasian materi muatan undang-undang ke dalam peraturan pemerintah yang merupakan kewenangan kuasa mengatur pembentuk undang-undang. Pembentuk undang-undang memiliki kehendak bebas (*free will*) untuk menentukan apakah suatu materi muatan diatur lebih lanjut ke dalam atau dengan peraturan pemerintah atau tidak. Secara struktur, peraturan pemerintah merupakan peraturan yang langsung berada di bawah undang-undang/peraturan pemerintah pengganti undang-undang yang berfungsi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Pelaksanaan

undang-undang sebagaimana mestinya ini merupakan penetapan peraturan pemerintah untuk melaksanakan perintah undang-undang atau untuk menjalankan undang-undang sepanjang diperlukan dengan tidak menyimpang dari materi yang diatur dalam undang-undang yang bersangkutan (Penjelasan Pasal 12 UU PPP).

- 3) *Pemaknaan Klaster Ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 Sebagai Klaster Inti dan Utama yang Menjadi Jantung dalam UU No. 6 Tahun 2023.*

UU No. 6 Tahun 2023 dibentuk dengan landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mencapai masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Pembentukan undang-undang ini didasarkan pada pemahaman bahwa Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja. Klaster Ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 merupakan Klaster Inti yang menjadi jantung dari UU No. 6 Tahun 2023. Klaster ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 merupakan klaster utama yang menjadi penentu terhadap sub klaster yang lain. Dicabut atau dikeluarkannya Klaster Ketenagakerjaan akan berdampak besar pada norma-norma pada klaster pendukung dan klaster terkait, sehingga potensi permasalahan akan sangat terbuka lebar apabila Klaster Ketenagakerjaan dicabut atau dikeluarkan dari UU No. 6 Tahun 2023.

- b. **Turro Selrits Wongkaren, S.E., M.A., Ph.D**, yang pada pokoknya menyatakan:

- 1) **Hubungan Kebijakan Ekonomi dan Sosial**, pentingnya hubungan antara kebijakan ekonomi dan sosial, dengan penekanan pada evolusi fokus dari modal fisik ke pembangunan manusia. Terjadi pergeseran paradigma dalam ilmu ekonomi yang menempatkan manusia sebagai fokus utama dan kesejahteraan manusia sebagai prasyarat pembangunan.
- 2) **UU Cipta Kerja sebagai Respons**, UU Cipta Kerja menggabungkan aspek kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan sebagai respons terhadap perubahan zaman dan kebutuhan konkret di Indonesia. Hal ini dipandang sebagai langkah tepat yang mencerminkan kesadaran terhadap hubungan erat antara kebijakan ekonomi dan sosial.
- 3) **Aspek Pengupahan dan Perlindungan Pekerja**, UU Cipta Kerja memperhatikan struktur dan skala upah dengan

mempertimbangkan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja. Perhatian juga diberikan pada ketaatan pemberian pesangon.

- 4) **Perlindungan Sosial**, perlindungan sosial pekerja melalui BPJS Ketenagakerjaan dan pengenalan Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Kajian menunjukkan perbaikan dan peningkatan kepesertaan dalam sistem jaminan sosial.
- 5) **Peran Dewan Pengupahan**, peran dewan dalam mengembangkan sistem pengupahan, terutama setelah adanya UU Cipta Kerja yang memberikan ruang bagi dewan untuk berkontribusi dalam penghitungan upah minimum.

Secara keseluruhan, keterangan ahli memberikan pandangan holistik mengenai aspek ekonomi, ketenagakerjaan, dan kesejahteraan pekerja dalam konteks UU Cipta Kerja, dengan penekanan pada integrasi kebijakan ekonomi dan sosial.

c. **Sahat Sinurat, S.H., M.H**, yang pada pokoknya menyatakan:

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

- a) *Ketentuan batas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan diatur dalam Pasal 56 UUCK tidak berdiri sendiri dan harus dibaca bersamaan dengan ketentuan Pasal 59 UUCK. Status Hubungan Kerja itu ada 2 (dua), yaitu PKWT dan PKWTT, dimana PKWT didasarkan pada sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam jangka waktu tertentu.*

Perubahan pada Pasal 56 dan Pasal 59 UUCK, seiring dengan aturan PP 35/2021, yang mengatur batasan jangka waktu PKWT adalah selama 5 tahun. Sebelumnya dalam ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 memperbolehkan perpanjangan PKWT hingga 2 tahun, atau melakukan pembaharuan PKWT setelah masa tenggang waktu 30 hari.

Praktiknya, perpanjangan dan pembaharuan sering dianggap sama. Ada kecenderungan Pekerja/Buruh dan Pengusaha membuat addendum PKWT untuk mengatasi perpanjangan. Meskipun pembaharuan mensyaratkan masa tenggang waktu 30 hari, terkadang pekerja tetap bekerja tanpa ikatan Hubungan Kerja.

Perubahan pada Pasal 56 dan Pasal 59 dalam UUCK justru memberikan kepastian hukum dan perlindungan lebih baik bagi Pekerja/Buruh dalam pelaksanaan Hubungan Kerja yang berdasarkan PKWT.

- b) *Dalam PKWT, terminasi terjadi sesuai dengan waktu yang disepakati atau selesainya pekerjaan yang*

diperjanjikan. Pekerjaan dianggap selesai sesuai dengan ruang lingkup dan batas yang disepakati. Setelah pekerjaan diselesaikan Hubungan Kerja secara otomatis berakhir.

- c) *Pasal 51 UU 13/2003 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Namun, Pasal 51 ayat (2) menegaskan bahwa Perjanjian Kerja yang harus dibuat secara tertulis, seperti PKWT, harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga apabila PKWT dibuat secara lisan, maka PKWT tersebut tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 UU Ketenagakerjaan dan ketentuan Pasal 57 UUCK. Sehingga menurut ahli apa bila PKWT dibuat secara lisan maka status hubungan kerja adalah PKWTT.*

2) Alih Daya

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain diatur dalam Pasal 64 UU 13/2003, dapat dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis. Sebelumnya, aturan ini diatur dalam Pasal 1601 b KUH Perdata dengan istilah pemborongan pekerjaan.

Penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga dalam UU Cipta Kerja dikenal dengan istilah Alih Daya, diatur dalam Pasal 64. Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan alih daya diatur lebih lanjut oleh Peraturan Pemerintah, sehingga tidak benar bahwa semua jenis pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan Alih Daya.

3) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- a) *Pasal 151 UU 6/2023 merupakan perubahan dari Pasal 151 UU 13/2003, disesuaikan dengan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemberitahuan PHK bukanlah penetapan PHK, melainkan surat yang memuat maksud dan alasan PHK. Proses penyelesaian perselisihan PHK dimulai dari perundingan bipartit, dan selama proses ini, kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh tetap berlaku, menunjukkan bahwa pemberitahuan PHK belum berarti terjadinya PHK.*
- b) *Negara mengatur upaya pencegahan PHK, dan jika PHK tak dapat dihindari maka maksud dan alasan PHK harus diberitahukan kepada Pekerja/Buruh dan/atau serikat Pekerja/Buruh. Pemberitahuan tersebut bukan berarti telah terjadinya PHK. Jika Pekerja menerima pemberitahuan PHK, maka dicapai kesepakatan PHK yang hasilnya dituangkan dalam perjanjian bersama, dan*

sebaliknya jika Pekerja menolak PHK, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme perundingan bipartit sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- c) Ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 adalah mengatur PHK karena kesalahan berat di mana PHK tersebut dapat dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut jika kita cermati Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya adalah dengan mengaitkan kepada Pasal 160 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang menganut azas praduga tidak bersalah, sementara ketentuan Pasal 158, tidak menganut azas praduga tidak bersalah. Sehingga, Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa Pasal 158 ini tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan begitu juga memutuskan anak kalimat “bukan atas pengaduan Pengusaha” tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Sehingga ketentuan yang mengatur ketentuan Pasal 82 angka 45 Pasal 154 A ayat (2) UU 6/2023 yang mengatur alasan PHK dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama sebagai hukum otonom yang berlaku di perusahaan adalah tidak bertentangan dengan UUD 1945.
- d) Lebih lanjut bila kita amati UU Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, mengenai pengaturan penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya yang diatur di dalam:
- (1) Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 9 Tahun 1964 tentang Penetapan Besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian Lainnya serta pengertian upah keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa, dan kerugian lainnya.
 - (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/Men/1986 tentang Tata Cara PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian.
 - (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1996 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta.
 - (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Dari ketentuan di atas jelaslah bahwa pengaturan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian, sangat dinamis dan terus berkembang sesuai

dinamika hubungan industrial yang terjadi. Sehingga dari penjelasan tersebut atas maka pengaturan mengenai proses PHK dan penetapan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian disesuaikan dengan alasan PHK, diatur dalam PP 35/2021 adalah tidak bertentangan dengan UUD 1945.

- e) *Pemberian catu pada awalnya adalah pemberian dalam bentuk natura seperti: beras, minyak goreng, dan ikan asin. Pemberian tersebut biasa dilakukan di sektor perkebunan. Hal tersebut dilakukan sebagai akibat lokasi perkebunan jauh dari pasar sehingga Pengusaha memberikan bantuan kepada Pekerja/Buruh dalam bentuk catu.*

Pemberian catu dalam bentuk natura, kalau kita masih mengingat PNS, bahwa pemerintah pernah memberikan catu berupa beras, minyak goreng, dan bahkan ikan asin. Oleh karena kemajuan pembangunan, maka pemberian catu tersebut sudah kurang relevan lagi, sehingga klausul mengenai catu tersebut ditiadakan.

4) Waktu Kerja – Pengupahan

Ketentuan Pasal 79 tidak dapat dikatakan eksploitatif oleh karena, menyangkut waktu istirahat mingguan telah diatur dalam Pasal 22 PP 35/2021 bahwa; Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/Buruh meliputi:

- a. *Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau*
- b. *istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.*

Begitu juga mengenai istirahat panjang bagi Perusahaan tertentu, pemberiannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan adapun pengaturan Perusahaan tertentu tersebut diatur dalam peraturan pemerintah. Sehingga tidak menghilangkan hak atas istirahat panjang.

Adapun mengenai hak upah selama istirahat, bahwa Pekerja/Buruh tetap berhak atas upah. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat 2 huruf g UU 13/2003.

Berdasarkan penjelasan dan pertimbangan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Anggota Majelis Hakim Konstitusi Republik Indonesia, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima Kesimpulan Presiden secara keseluruhan;
2. Menyatakan bahwa para Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
3. Menolak permohonan pengujian para Pemohon untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Para Pemohon tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);
4. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56, angka 13 Pasal 57, angka 14 Pasal 58, angka 15 Pasal 59, angka 16 Pasal 61, angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, angka 20 Pasal 66, angka 24 Pasal 78, angka 25 Pasal 79, angka 26 Pasal 84, angka 27 Pasal 88, angka 28 Pasal 88B, 88C, 88D, 88E, 88F, angka 29 Pasal 89, angka 30 Pasal 90, angka 31 Pasal 90A, 90B, angka 33 Pasal 92, angka 36 Pasal 95, angka 37 Pasal 96, angka 38 Pasal 97, angka 39 Pasal 98, angka 40 Pasal 151, angka 41 Pasal 151A, angka 42 Pasal 152, angka 43 Pasal 153, angka 44 Pasal 154, angka 45 Pasal 154A, angka 46 Pasal 155, angka 47 Pasal 156, angka 48 Pasal 157, angka 49 Pasal 157A, angka 50 Pasal 158, angka 51 Pasal 159, angka 52 Pasal 160, angka 53 Pasal 161, angka 54 Pasal 162, angka 55 Pasal 163, angka 56 Pasal 164, angka 57 Pasal 165, angka 58 Pasal 166, angka 59 Pasal 167, angka 60 Pasal 168, angka 61 Pasal 169, angka 62 Pasal 170, angka 63 Pasal 171, angka 64 Pasal 172, dan angka 65 Pasal 184 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang **tidak bertentangan** dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.7] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan merujuk Berita Acara Persidangan dan Risalah Persidangan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945), Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554, selanjutnya disebut UU MK), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076, selanjutnya disebut UU 48/2009), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar.

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan yang diajukan *a quo* adalah pengujian konstitusionalitas norma undang-undang, *in casu* pengujian materiil Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856, selanjutnya disebut UU 6/2023) terhadap UUD NRI Tahun 1945 maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

Kedudukan Hukum para Pemohon

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara;

Dengan demikian, para Pemohon dalam pengujian undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 harus menjelaskan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. ada tidaknya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian dalam kedudukan sebagaimana dimaksud pada huruf a.

[3.4] Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 yang diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada 31 Mei 2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 yang diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada 20 September 2007, serta putusan-putusan selanjutnya berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian dimaksud dengan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan uraian ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan pada Paragraf **[3.3]** dan Paragraf **[3.4]** di atas, Mahkamah selanjutnya akan mempertimbangkan kedudukan hukum para Pemohon yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa permohonan para Pemohon adalah pengujian konstitusionalitas norma Pasal 56 dalam Pasal 81 angka 12, Pasal 57 dalam Pasal 81 angka 13, Pasal 58 dalam Pasal 81 angka 14, Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15, Pasal 61 dalam Pasal 81 angka 16, Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18, Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19, Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20, Pasal 78 dalam Pasal 81 angka 24, Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25, Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26, Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27, Pasal 88B dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88D dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 89 dalam Pasal 81 angka 29, Pasal 90 dalam Pasal 81 angka 30, Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31, Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31, Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33, Pasal 95 dalam Pasal 81 angka 36, Pasal 96 dalam Pasal 81 angka 37, Pasal 97 dalam Pasal 81 angka 38, Pasal 98 dalam Pasal 81 angka 39, Pasal 151 dalam Pasal 81 angka 40, Pasal 151A dalam Pasal 81 angka 41, Pasal 152 dalam Pasal 81 angka 42, Pasal 153 dalam Pasal 81 angka 43, Pasal 154 dalam Pasal 81 angka 44, Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45, Pasal 155 dalam Pasal 81 angka 46, Pasal 156 dalam Pasal 81 angka 47, Pasal 157 dalam Pasal 81 angka 48, Pasal 157A dalam Pasal 81 angka 49, Pasal 158 dalam Pasal 81 angka 50, Pasal 159 dalam Pasal 81 angka 51, Pasal 160 dalam Pasal 81 angka 52, Pasal 161 dalam Pasal 81 angka 53, Pasal 162 dalam Pasal 81 angka 54, Pasal 163 dalam Pasal 81 angka 55, Pasal 164 dalam Pasal 81 angka 56, Pasal 165 dalam Pasal 81 angka 57, Pasal 166 dalam Pasal 81 angka 58, Pasal 167 dalam Pasal 81 angka 59, Pasal 168 dalam Pasal 81 angka 60, Pasal 169 dalam Pasal 81 angka 61, Pasal 170 dalam Pasal 81 angka 62, Pasal 171 dalam Pasal 81 angka 63, Pasal 172 dalam Pasal 81 angka 64, dan Pasal 184 dalam Pasal 81 angka 65 UU 6/2023, yang rumusan selengkapnya sebagai berikut:

Bahwa para Pemohon mengajukan pengujian materiil pasal-pasal dalam UU 6/2023 sebagai berikut:

1. **Pasal 56 dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 56 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 56

ayat (1):

Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

ayat (2):

Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

ayat (3):

Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.

ayat (4):

Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

2. **Pasal 57 dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 57 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 57

ayat (1):

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

ayat (2):

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

3. **Pasal 58 dalam Pasal 81 angka 14 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 58 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 58

ayat (1):

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

ayat (2):

Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

4. **Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 59 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 59

ayat (1):

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

ayat (2):

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

ayat (3):

Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

ayat (4):

Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

5. **Pasal 61 dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 61 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 61

ayat (1):

Perjanjian Kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja

Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.

ayat (2):

Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

ayat (3):

Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.

ayat (4):

Dalam hal Pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/Buruh.

ayat (5):

Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

6. **Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 64 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 64

ayat (1):

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.

ayat (2):

Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

ayat (3):

Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

7. **Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023**

Pasal 65 dihapus

8. **Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 66 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 66

ayat (1):

Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

ayat (2):

Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggungjawab Perusahaan alih daya.

ayat (3):

Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

ayat (4):

Perusahaan alih daya se bagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

ayat (5):

Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

ayat (6):

Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

9. Pasal 78 dalam Pasal 81 angka 24 UU 6/2023:

Ketentuan Pasal 78 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 78

ayat (1):

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

ayat (2):

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.

ayat (3):

Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

ayat (4):

Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan Upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

10. **Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 79 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 79

ayat (1):

Pengusaha wajib memberi:

- a. waktu istirahat; dan
- b. cuti.

ayat (2):

Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:

- a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (em pat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

ayat (3):

Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

ayat (4):

Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

ayat (5):

Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

ayat (6):

Ketentuan lebih lanjut mengenai Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

11. **Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 84 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 84

Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, ayat (3), ayat (5), Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat Upah penuh.

12. **Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 88 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88

ayat (1):

Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

ayat (2):

Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/ Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

ayat (3):

Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. struktur dan skala Upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

ayat (4):

Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

13. **Pasal 81 angka 28 UU 6/2023**

Di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 6 (enam) pasal, yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88A

...

Pasal 88B dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023

(1) Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/ atau
- b. satuan hasil.

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023

- (1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.
- (2) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.
- (3) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.
- (4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan.
- (5) Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (6) Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88D dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula penghitungan Upah minimum.
- (2) Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula penghitungan Upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.

Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023

Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).

14. **Pasal 89 dalam Pasal 81 angka 29 UU 6/2023**

Pasal 89 dihapus

15. **Pasal 90 dalam Pasal 81 angka 30 UU 6/2023**

Pasal 90 dihapus

16. **Pasal 81 angka 31 UU 6/2023**

Di antara Pasal 90 dan Pasal 91 disisipkan 2 (dua) pasal, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 90A

Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Pasal 90B

- (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.
- (2) Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.
- (3) Kesepakatan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah bagi usaha mikro dan kecil diatur dalam Peraturan Pemerintah.

17. **Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 92 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 92

ayat (1):

Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.

ayat (2):

Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.

ayat (3):

Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

18. **Pasal 95 dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 95 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 95

ayat (1):

Dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

ayat (2):

Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.

ayat (3):

Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

19. **Pasal 96 dalam Pasal 81 angka 37 UU 6/2023**

Pasal 96 dihapus

20. **Pasal 97 dalam Pasal 81 angka 38 UU 6/2023**

Pasal 97 dihapus

21. **Pasal 98 dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 98 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 98

ayat (1):

Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan.

ayat (2):

Dewan pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, pakar, dan akademisi.

ayat (3):

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

22. **Pasal 151 dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 151 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 151

ayat (1):

Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

ayat (2)

Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/ atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

ayat (3):

Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib

dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/ atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

ayat (4):

Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

23. **Pasal 81 angka 41 UU 6/2023**

Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 151A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 151A dalam Pasal 81 angka 41 UU 6/2023

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:

- a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. Pekerja/Buruh dan Pengusaha berakhir Hubungan Kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; atau
- d. Pekerja/Buruh meninggal dunia

24. **Pasal 152 dalam Pasal 81 angka 42 UU 6/2023**

Pasal 152 dihapus

25. **Pasal 153 dalam Pasal 81 angka 43 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 153 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 153

ayat (1)

Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:

- a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- c. menikah;
- d. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- e. mempunyai pertalian darah dan/ atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/ Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;
- f. mendirikan, menjadi anggota dan/ atau pengurus Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Pekerja/ Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

- g. mengadakan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- h. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- i. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

ayat (2)

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

26. Pasal 154 dalam Pasal 81 angka 44 UU 6/2023

Pasal 154 dihapus

27. Pasal 81 angka 45 UU 6/2023

Di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 154A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 154A

(1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menenma Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/ Buruh;
 - 2. membujuk dan/ atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;

5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan membahayakan kesehatan, Pekerja/Buruh tersebut tidak Perjanjian Kerja;
 - h. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

28. **Pasal 155 dalam Pasal 81 angka 46 UU 6/2023**

Pasal 155 dihapus

29. **Pasal 156 dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 156 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 156**ayat (1)**

Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

ayat (2)

Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

ayat (3)

Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

ayat (4)

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- b. biaya a tau ongkos pulang Pekerja/Buruh dan keluarganya ke Pekerja/Buruh diterima bekerja; untuk tempat
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

ayat (5)

Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

30. **Pasal 157 dalam Pasal 81 angka 48 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 157 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157

ayat (1)

Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas: a Upah pokok; dan b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya.

ayat (2)

Dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, Upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan Upah sehari.

ayat (3)

Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.

ayat (4)

Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari Upah minimum, Upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah Upah minimum yang berlaku di wilayah domisili Perusahaan.

31. **Pasal 81 angka 49 UU 6/2023**

Di antara Pasal 157 dan Pasal 158 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 157 A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157A

ayat (1)

Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

ayat (2)

Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.

ayat (3)

Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

32. **Pasal 158 dalam Pasal 81 angka 50 UU 6/2023**

Pasal 158 dihapus

33. **Pasal 159 dalam Pasal 81 angka 51 UU 6/2023**

Pasal 159 dihapus

34. **Pasal 160 dalam Pasal 81 angka 52 UU 6/2023:**

Ketentuan Pasal 160 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 160

ayat (1)

Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari Upah;
- b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah;
- c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah;
- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.

ayat (2)

Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

ayat (3)

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana se sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

ayat (4)

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah, Pengusaha wajib mempekerjakan Pekerja/Buruh kembali.

ayat (5)

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

35. **Pasal 161 dalam Pasal 81 angka 53 UU 6/2023**
Pasal 161 dihapus
36. **Pasal 162 dalam Pasal 81 angka 54 UU 6/2023**
Pasal 162 dihapus
37. **Pasal 163 dalam Pasal 81 angka 55 UU 6/2023**
Pasal 163 dihapus
38. **Pasal 164 dalam Pasal 81 angka 56 UU 6/2023**
Pasal 164 dihapus
39. **Pasal 165 dalam Pasal 81 angka 57 UU 6/2023**
Pasal 165 dihapus
40. **Pasal 166 dalam Pasal 81 angka 58 UU 6/2023**
Pasal 166 dihapus
41. **Pasal 167 dalam Pasal 81 angka 59 UU 6/2023**
Pasal 167 dihapus
42. **Pasal 168 dalam Pasal 81 angka 60 UU 6/2023**
Pasal 168 dihapus
43. **Pasal 169 dalam Pasal 81 angka 61 UU 6/2023**
Pasal 169 dihapus
44. **Pasal 170 dalam Pasal 81 angka 62 UU 6/2023**
Pasal 170 dihapus
45. **Pasal 171 dalam Pasal 81 angka 63 UU 6/2023**
Pasal 171 dihapus
46. **Pasal 172 dalam Pasal 81 angka 64 UU 6/2023**
Pasal 172 dihapus
47. **Pasal 184 dalam Pasal 81 angka 65 UU 6/2023**
Pasal 184 dihapus

2. Bahwa para Pemohon menjelaskan memiliki hak konstitusional sebagaimana diatur oleh Pasal 27 ayat (2), Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;
3. Bahwa Pemohon I adalah Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP KEP SPSI) yang tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Pusat, tanggal 31 Januari 2018 dengan Nomor 10/FSP/JP/I/2018 *jo.* Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan Nomor 113/V/N/VIII/2001, tanggal 1 Agustus 2001 (vide bukti P-1.4). Pemohon I diwakili oleh Ketua Umum dan Sekretaris Umum untuk bertindak mewakili organisasi di dalam maupun di luar pengadilan, berdasarkan Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Pasal 41 ayat (3) huruf o (vide bukti P-1.5) dan Surat Mandat Nomor Org.173/SM/PP/FSPKEP/SPSI/IV/2013 yang menunjuk R. Abdullah dan Afif Johan sebagai Ketua Umum dan Sekretaris Umum PP SP KEP SPSI mewakili Pemohon I serta memiliki hak dan wewenang untuk mengajukan permohonan pengujian formil ataupun materiil di Mahkamah Konstitusi (vide bukti P-123);
4. Pemohon II adalah Persatuan Pegawai PT Indonesia Power Tingkat Pusat (PP IP) yang tercatat pada Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan Nomor 165/V/P/X/2001 tanggal 9 Oktober 2001 (vide bukti P-2.5). Pemohon diwakili oleh Ketua dan Sekretaris I Tingkat Pusat, sebagai pihak yang berhak mewakili organisasi dalam proses pengadilan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 37 AD PP IP (vide bukti P-2.6). Ketua PP IP didasarkan pada Surat Keputusan Kongres Kedelapan Persatuan Pegawai PT Indonesia Power Nomor 06/KONGRES-VIII/PP-PT IP/2020 tentang Pengesahan Dan Pelantikan Ketua Terpilih Persatuan Pegawai PT Indonesia Power (vide bukti P-2.4), sedangkan Sekretaris I PP IP didasarkan pada Surat Keputusan Kongres Kedelapan Persatuan Pegawai PT Indonesia Power Tingkat Pusat Nomor 032/KEP/PP-IP/PST/XII/2020 tentang Pengangkatan Dalam Kepengurusan (Kolektif) Persatuan Pegawai Tingkat Pusat Periode 2020-2023 (vide bukti P-2.3);
5. Pemohon III adalah Federasi Serikat Pekerja Indonesia (DPN FSPI) yang tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan Nomor 3265/1835.3 *jo.* Surat Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan Nomor 146/V/N/IX/2001 (vide bukti P-3.3). Pemohon diwakili oleh Ketua Umum Dewan Pimpinan Nasional, berdasarkan Pasal 21 ART DPN FSPI, Pengurus

- DPN baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berhak mewakili organisasi di dalam dan di luar pengadilan atas penugasan organisasi (vide bukti P-3.4) dan berkenaan dengan Pengurus DPN FSPI Periode 2022-2026 Ketua Umum didasarkan pada Penetapan Pimpinan Kongres ke VII FSPI tanggal 21 Desember 2022 (vide bukti P-3.2) dan Surat Tugas Organisasi Nomor 002/STO/FSPI/I/2023 (vide bukti P-124);
6. Pemohon IV adalah Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia '98 (PP PPMI '98) yang tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan Nomor 473/V/N/VIII/2006 (vide bukti P-4.3). Pemohon diwakili oleh Ketua Umum berdasarkan Surat Mandat Nomor 012/PP-PPMI98/IV/23 (vide bukti P-4.4) dan Surat Tugas PP PMI '98 Nomor 025/PP/PPMI,98/V/2023 (vide bukti P-127.2);
 7. Pemohon V adalah Serikat Pekerja PT PLN (Persero) (DPP SP PLN) yang tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jakarta Selatan Nomor 22/V/N/IV/2001 (vide bukti P-5.3). Berdasarkan Pasal 8 huruf b AD DPP SP PLN, pihak yang berfungsi mewakili organisasi dan anggotanya baik di dalam maupun di luar pengadilan adalah SP PLN (vide bukti P-5.4). Ketua Umum DPP SP PLN didasarkan pada Surat Keputusan Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Nomor 13/SK/MUNAS/SP PLN/2023 tentang Penetapan Ketua Umum Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Periode 2023-2027 (vide bukti P-5.2), Ketua Umum DPP SP SPLN merupakan mandataris anggota yang dipilih secara langsung dan bertanggung jawab terhadap jalannya organisasi serta memiliki wewenang mutlak untuk memilih pengurus DPP SP PLN lainnya sehingga Ketua Umum berhak mewakili organisasi SP PLN sebagai Pemohon dalam pengujian *a quo*;
 8. Pemohon VI adalah Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak, Gas Bumi, dan Umum (FSP KEP) yang tercatat pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor 2235/-1.835.2 (vide bukti P-6.3). Berdasarkan Pasal 20 angka 2 huruf a ART FSP KEP yang berwenang mewakili organisasi di dalam maupun di luar pengadilan yaitu DPP FSP KEP (vide bukti P-6.5) dan berdasarkan Surat Mandat Nomor 036/DPP/FSP-KEP/IV/2023 menyatakan DPP FSP KEP memberikan mandat kepada Ketua Umum untuk mewakili organisasi (vide bukti P-6.7);
 9. Pemohon VII adalah Serikat Pekerja Pembangkitan Jawa Bali (SP PJB) yang terdaftar di Dinas Tenaga kerja dan Mobilitas Penduduk Pemerintah Kota

- Surabaya Nomor 02/SP/DPP-INDP/IV/09/2002 (vide bukti P-7.5). Pemohon diwakili oleh Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal. Penetapan Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal didasarkan pada Surat Keputusan DPP SP PJB Nomor 002.K/SP-DPP/2022 (vide bukti P-7.3);
10. Pemohon VIII adalah Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi (FSP PAR REF) yang tercatat di Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan Nomor 126/V/N/2001 (vide bukti P-8.3). Berdasarkan Pasal 7 angka 1 AD FSP PAR REF Ketua Umum berhak mewakili baik di dalam maupun di luar pengadilan (vide bukti P-8.4) serta adanya Surat Tugas Nomor 118/B/IV/2023 yang menyatakan Ketua Umum memiliki hak dan wewenang untuk mewakili FSP PAR REF (vide bukti P-126.1 dan bukti P-126.2). Ketua Umum yang mewakili Pemohon VIII didasarkan pada Surat Keputusan Musyawarah Nasional Ke V FSP PAR REF Nomor 09/MUNAS VI/FSP PAR REF/X/2015 tentang Penetapan Dan Pengesahan Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi Periode 2015 – 2020 (vide bukti P-8.2);
 11. Pemohon IX adalah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang, dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP TSK SPSI) yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja Kantor Kotamadya Jakarta Selatan Nomor 89/V/N/VII/2001 (vide bukti P-9.4). Pemohon berdasarkan Pasal 19 ayat (1) huruf e AD FSP TSK SPSI diwakili Ketua Umum dan Sekretaris Umum (vide bukti P-9.5). Adapun penetapan Ketua Umum dan Sekretaris Umum didasarkan Keputusan Musyawarah Nasional VIII FSP TSK SPSI Tahun 2019 Nomor Kep.13/MUNAS VIII FSP TSK SPSI/XI/2019 tentang Pengesahan Dewan Penasehat, Dewan Pakar, Komposisi, dan Personalia Pengurus Pimpinan Pusat FSP TSK SPSI Masa Bakti 2019-2024 (vide bukti P-9.3);
 12. Pemohon X adalah Serikat Pekerja Aqua Group (PP SPAG) yang tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur Nomor 311/IV/P/V/2002 tanggal 13 Mei 2002 (vide bukti P-10.5). Pemohon diwakili oleh Ketua Umum PP SPAG berdasarkan Surat Mandat Nomor 004/PP-SPAG/IV/2023 untuk mengajukan permohonan *a quo* (vide bukti P-10.6);
 13. Pemohon XI sampai dengan Pemohon XXXI adalah pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk.;

14. Pemohon XXXII sampai dengan Pemohon XXXIV adalah Pekerja PT Tokai Dharma Indonesia;
15. Pemohon XXXV sampai dengan Pemohon XXXVIII adalah pekerja PT Pearl Star International;
16. Pemohon XXXIX sampai dengan Pemohon XL adalah pekerja PT Multistrada Arah Sarana, Tbk;
17. Pemohon XLI sampai dengan Pemohon XLV adalah pekerja PT NOK Indonesia;
18. Pemohon XLVI sampai dengan Pemohon LIII adalah pekerja Pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi;
19. Pemohon LIV merupakan pekerja PT Muliaglass Safety;
20. Pemohon LV sampai dengan Pemohon LVI merupakan pekerja PT Muliaglass Float;
21. Pemohon LVII sampai dengan Pemohon LX merupakan pekerja PT Muliakeramik Indahraya;
22. Pemohon LXI sampai dengan Pemohon LXIV merupakan pekerja PT South Pacific Viscose;
23. Pemohon LXV sampai dengan Pemohon LXVIII merupakan pekerja PT Nipsea Paint And Chemicals Plant Purwakarta;
24. Pemohon LXIX sampai dengan Pemohon LXX merupakan pekerja PT Cengkareng Permai;
25. Pemohon LXXI sampai dengan Pemohon LXXIV merupakan pekerja PT Indo Bharat Rayon;
26. Pemohon LXXV sampai dengan Pemohon LXXVI merupakan pekerja PT Surya Toto Indonesia Tbk.;
27. Pemohon LXXVII merupakan pekerja PT Doulton;
28. Pemohon LXXVIII sampai dengan Pemohon LXXIX merupakan pekerja PT Freeport Indonesia;
29. Pemohon LXXX sampai dengan Pemohon LXXXIV merupakan pekerja PT INOAC Polytechno Indonesai, Karawang;
30. Pemohon LXXXV sampai dengan Pemohon XCV merupakan pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia Karawang Plant;
31. Pemohon XCVI sampai dengan Pemohon CXVIII merupakan pekerja PT Cahaya Perdana Plastik;

32. Pemohon CXIX sampai dengan Pemohon CXX merupakan pekerja PT Sandvik SMC;
33. Pemohon CXXI merupakan pekerja PT Indonesia Power Unit Tanjung Priuk;
34. Bahwa dalam menguraikan ada tidaknya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian, para Pemohon menjelaskan yang pada pokoknya sebagai berikut:
 - a. Bahwa Pemohon I sampai dengan Pemohon X merupakan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang salah satu fungsinya memperjuangkan kesejahteraan pekerja/anggotanya, sebagai pihak yang terlibat langsung dalam lembaga/institusi ketenagakerjaan seperti Lembaga Kerjasama Tripartit yang merekomendasikan kebijakan ketenagakerjaan kepada pemerintah pusat/pemerintah daerah, maupun Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, Kabupaten/Kota, yang merekomendasikan dalam penetapan upah minimum;
 - b. Bahwa Pemohon I sampai dengan Pemohon X merasa dirugikan hak konstitusionalnya dengan berlakunya beberapa angka dalam Pasal 81 UU 6/2023 yang dapat berakibat hilangnya hak dan kewenangan sebagai serikat pekerja/serikat buruh yaitu, hak berunding dan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota/pekerja melalui keterwakilan di lembaga-lembaga yang menentukan kesejahteraan pekerja seperti Lembaga Kerja Sama Tripartit, Dewan Pengupahan, maupun hak untuk membela anggota/pekerja serta dipandang merugikan hak-hak konstitusional Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana diatur dalam UUD NRI Tahun 1945;
 - c. Pemohon XI sampai dengan CXXI merupakan pekerja yang berpotensi dirugikan hak konstitusionalnya dengan berlakunya beberapa angka dalam Pasal 81 UU 6/2023 karena norma *a quo* sangat mudah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK tidak lagi dirundingkan terlebih dahulu dengan serikat pekerja sehingga dapat menyebabkan berkurangnya hak atas uang pesangon dan hilangnya hak atas uang penghargaan masa kerja pada saat di PHK/pensiun, serta menghilangkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dan hak atas pembelaan dari organisasi serikat pekerja/serikat buruh, karena hilangnya upah minimum sektoral dan hilangnya parameter “masa kerja, keahlian, pendidikan dan kompetensi”

dalam penyusunan struktur skala upah yang berpotensi menghilangkan hak untuk mendapatkan peningkatan kesejahteraan;

- d. Bahwa dengan dibatalkannya beberapa angka dalam Pasal 81 UU 6/2023 setidaknya-tidaknya menghilangkan potensi kerugian konstitusional yang dialami oleh para Pemohon antara lain, hak berunding dan hak memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota/pekerja melalui keterwakilan di lembaga-lembaga yang menentukan kesejahteraan pekerja seperti Lembaga Kerja Sama Tripartit, Dewan Pengupahan, maupun hak untuk membela anggota/pekerja, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dan hak atas pembelaan dari organisasi serikat pekerja/serikat buruh serta hak untuk mendapatkan peningkatan kesejahteraan;

[3.6] Menimbang bahwa setelah memeriksa secara saksama uraian para Pemohon dalam menjelaskan anggapan kerugian hak konstitusionalnya, sebagaimana diuraikan pada Paragraf **[3.5]** di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum para Pemohon sebagai berikut.

[3.6.1] Bahwa Pemohon I sampai dengan Pemohon X merupakan organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Pemohon I sampai dengan Pemohon X diwakili oleh pihak yang berhak mewakili baik berdasarkan AD/ART, surat mandat maupun surat tugas dari organisasi yang menyatakan sebagai pihak yang berhak mewakilinya. Sedangkan, Pemohon XI sampai dengan Pemohon CXXI merupakan perseorangan warga negara Indonesia, sebagai pekerja/buruh berdasarkan bukti Kartu Tanda Penduduk, Kartu Pegawai, slip gaji pegawai, dan Nomor Pokok Wajib Pajak [vide bukti P-11.1 sampai dengan bukti P-121.2]. Pemohon I sampai dengan Pemohon CXXI menguraikan anggapan kerugian hak konstitusionalnya yang disebabkan karena berlakunya norma Pasal 56 dalam Pasal 81 angka 12, Pasal 57 dalam Pasal 81 angka 13, Pasal 58 dalam Pasal 81 angka 14, Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15, Pasal 61 dalam Pasal 81 angka 16, Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18, Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19, Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20, Pasal 78 dalam Pasal 81 angka 24, Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25, Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26, Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27, Pasal 88B dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88D dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 89 dalam Pasal 81 angka 29, Pasal 90 dalam Pasal 81 angka 30, Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31, Pasal 90B dalam Pasal 81

angka 31, Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33, Pasal 95 dalam Pasal 81 angka 36, Pasal 96 dalam Pasal 81 angka 37, Pasal 97 dalam Pasal 81 angka 38, Pasal 98 dalam Pasal 81 angka 39, Pasal 151 dalam Pasal 81 angka 40, Pasal 151A dalam Pasal 81 angka 41, Pasal 152 dalam Pasal 81 angka 42, Pasal 153 dalam Pasal 81 angka 43, Pasal 154 dalam Pasal 81 angka 44, Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45, Pasal 155 dalam Pasal 81 angka 46, Pasal 156 dalam Pasal 81 angka 47, Pasal 157 dalam Pasal 81 angka 48, Pasal 157A dalam Pasal 81 angka 49, Pasal 158 dalam Pasal 81 angka 50, Pasal 159 dalam Pasal 81 angka 51, Pasal 160 dalam Pasal 81 angka 52, Pasal 161 dalam Pasal 81 angka 53, Pasal 162 dalam Pasal 81 angka 54, Pasal 163 dalam Pasal 81 angka 55, Pasal 164 dalam Pasal 81 angka 56, Pasal 165 dalam Pasal 81 angka 57, Pasal 166 dalam Pasal 81 angka 58, Pasal 167 dalam Pasal 81 angka 59, Pasal 168 dalam Pasal 81 angka 60, Pasal 169 dalam Pasal 81 angka 61, Pasal 170 dalam Pasal 81 angka 62, Pasal 171 dalam Pasal 81 angka 63, Pasal 172 dalam Pasal 81 angka 64, dan Pasal 184 dalam Pasal 81 angka 65 UU 6/2023. Oleh karena Pemohon I sampai dengan Pemohon CXXI berpotensi kehilangan hak berunding ketika terjadi PHK dan hak memperjuangkan peningkatan kesejahteraan dalam penyusunan struktur skala upah anggota/pekerja melalui keterwakilan di lembaga-lembaga yang menentukan kesejahteraan, sehingga mengakibatkan berkurangnya hak atas pesangon dan hak atas uang penghargaan masa kerja pekerja/buruh pada saat PHK;

[3.6.2] Bahwa berdasarkan uraian para Pemohon dalam menjelaskan kedudukan hukumnya di atas, menurut Mahkamah, Pemohon I sampai dengan Pemohon CXXI telah cukup jelas dalam menguraikan anggapan kerugian hak konstitusional yang secara spesifik berpotensi dirugikan dengan berlakunya norma yang dimohonkan *a quo*. Di samping itu, Pemohon I sampai dengan Pemohon CXXI juga telah dapat menjelaskan adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara anggapan kerugian hak konstitusional yang dimaksudkan dengan berlakunya norma pasal yang dimohonkan pengujian. Oleh karena itu, jika permohonannya dikabulkan kerugian yang bersifat potensial sebagaimana dimaksud oleh Pemohon I sampai dengan Pemohon CXXI tidak akan terjadi. Dengan demikian, terlepas dari terbukti atau tidaknya persoalan inkonstitusionalitas norma yang didalilkan oleh Pemohon I sampai dengan Pemohon CXXI, Mahkamah berpendapat Pemohon I

sampai dengan Pemohon CXXI (selanjutnya disebut para Pemohon) memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*.

[3.7] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* dan para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak dalam mengajukan permohonan *a quo*, maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan.

Pokok Permohonan

[3.8] Menimbang bahwa dalam mendalilkan inkonstitusionalitas norma Pasal 56 dalam Pasal 81 angka 12, Pasal 57 dalam Pasal 81 angka 13, Pasal 58 dalam Pasal 81 angka 14, Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15, Pasal 61 dalam Pasal 81 angka 16, Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18, Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19, Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20, Pasal 78 dalam Pasal 81 angka 24, Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25, Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26, Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27, Pasal 88B dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88D dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 89 dalam Pasal 81 angka 29, Pasal 90 dalam Pasal 81 angka 30, Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31, Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31, Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33, Pasal 95 dalam Pasal 81 angka 36, Pasal 96 dalam Pasal 81 angka 37, Pasal 97 dalam Pasal 81 angka 38, Pasal 98 dalam Pasal 81 angka 39, Pasal 151 dalam Pasal 81 angka 40, Pasal 151A dalam Pasal 81 angka 41, Pasal 152 dalam Pasal 81 angka 42, Pasal 153 dalam Pasal 81 angka 43, Pasal 154 dalam Pasal 81 angka 44, Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45, Pasal 155 dalam Pasal 81 angka 46, Pasal 156 dalam Pasal 81 angka 47, Pasal 157 dalam Pasal 81 angka 48, Pasal 157A dalam Pasal 81 angka 49, Pasal 158 dalam Pasal 81 angka 50, Pasal 159 dalam Pasal 81 angka 51, Pasal 160 dalam Pasal 81 angka 52, Pasal 161 dalam Pasal 81 angka 53, Pasal 162 dalam Pasal 81 angka 54, Pasal 163 dalam Pasal 81 angka 55, Pasal 164 dalam Pasal 81 angka 56, Pasal 165 dalam Pasal 81 angka 57, Pasal 166 dalam Pasal 81 angka 58, Pasal 167 dalam Pasal 81 angka 59, Pasal 168 dalam Pasal 81 angka 60, Pasal 169 dalam Pasal 81 angka 61, Pasal 170 dalam Pasal 81 angka 62, Pasal 171 dalam Pasal 81 angka 63, Pasal 172 dalam Pasal 81 angka 64, dan Pasal 184 dalam Pasal 81 angka 65 UU 6/2023, yang telah

mengubah, menambah dan/atau menghapus norma dalam UU 13/2003, khususnya pada pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya, pengupahan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) serta ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 dengan mengemukakan dalil-dalil sebagaimana selengkapnya telah dimuat dalam bagian Duduk Perkara yang apabila dirumuskan oleh Mahkamah pada pokoknya sebagai berikut:

1. Dalil mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

- a. Bahwa menurut para Pemohon, PKWT tanpa batasan jangka waktu menghilangkan hak kepastian untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak;
- b. Bahwa menurut para Pemohon, Pasal 56 dalam Pasal 81 angka 12 dan Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 telah meniadakan batasan jangka waktu paling lama PKWT dan memindahkan ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Hal ini melanggar asas pembentukan perundang-undangan yang baik. Jangka waktu PKWT harus diatur dalam undang-undang dan tidak boleh dalam PP karena terkait erat dengan pengaturan hak konstitusional pekerja, sehingga pengaturannya juga harus melalui DPR dan Pemerintah. Dengan tidak diaturnya mengenai jangka waktu PKWT dalam undang-undang berpotensi mengaburkan perbedaan konsep PKWT dan PKWTT;
- c. Bahwa menurut para Pemohon, Pasal 57 dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang menambahkan frasa "waktu tertentu" pada ayat (2) mengakibatkan ketidakpastian hukum PKWTT karena adanya perbedaan penafsiran PKWTT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing;
- d. Bahwa menurut para Pemohon, Pasal 58 dalam Pasal 81 angka 14 UU 6/2023 yang menambahkan frasa "*dan masa kerja tetap dihitung*" pada ayat (2) membuat bias makna tentang batal demi hukum sehingga tidak ada kepastian hukum PKWT yang berubah menjadi PKWTT atau Pekerja Tetap;
- e. Bahwa menurut para Pemohon, Pasal 61 dalam Pasal 81 angka 16 ayat (1) huruf c UU 6/2023 mengakibatkan jika perjanjian kerja berakhir karena selesainya suatu pekerjaan tertentu mengakibatkan mudahnya PHK dilakukan kepada pekerja dengan alasan telah selesai;

- f. Bahwa menurut para Pemohon, Pasal 56 dalam Pasal 81 angka 12, Pasal 57 dalam Pasal 81 angka 13, Pasal 58 dalam Pasal 81 angka 14, Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15, dan Pasal 61 dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) serta ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

2. Dalil Mengenai Alih Daya

- a. Bahwa menurut para Pemohon, Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18 dan Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 nyata-nyata meniadakan batasan secara tegas alih daya hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan *non core business* atau penunjang yang dapat dipekerjakan di perusahaan yang memiliki bisnis inti berbeda, seperti pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di bidang pertambangan dan perminyakan, dan usaha penyedia jasa angkutan pekerja, serta meniadakan ketentuan peralihan demi hukum hubungan kerja pekerja alih daya yang ternyata mengerjakan pekerjaan yang bersifat pokok yang terkait dengan *core business* perusahaan pemberi kerja, maka secara otomatis beralih menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945;
- b. Bahwa menurut para Pemohon, Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus batasan pekerjaan yang dapat diserahkan/dialihkan kepada perusahaan lain menyebabkan seluruh jenis pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan lain, hal ini berpotensi merugikan para Pemohon perseorangan, karena pekerjaan yang saat ini dikerjakan oleh para Pemohon setiap saat dapat diserahkan kepada perusahaan lain, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan para Pemohon perseorangan kehilangan pekerjaan, terlebih menurut para Pemohon UU 6/2023 memberikan kemudahan bagi pengusaha untuk melakukan PHK sehingga norma *a quo* bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), 28D ayat (1), dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945;

3. Dalil Mengenai Upah dan Upah Minimum

- a. Bahwa menurut para Pemohon, dengan berlakunya norma Pasal 78 dalam Pasal 81 angka 24 dan Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 menyebabkan waktu kerja pekerja/buruh tereksplotasi dalam bentuk

bertambahnya batas waktu kerja lembur menjadi paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu, dari yang sebelumnya diatur dalam Pasal 78 ayat (1) huruf b dibatasi waktu kerja lembur dari paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;

- b. Bahwa menurut para Pemohon, Norma Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang menghapus hak istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu yang sebelumnya telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b UU 13/2003 serta menghilangkan kepastian bagi pekerja untuk mendapatkan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan yang dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama sebagaimana yang sebelumnya telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d UUK 13/2003 menyebabkan pekerja/buruh kehilangan hak atas penghidupan yang layak sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.
- c. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang menambah frasa “sebagai salah satu upaya” dan menghapus frasa “yang melindungi pekerja” menunjukkan hilangnya perlindungan negara kepada pekerja/buruh serta meniadakan ketidakpastian hukum atas kebijakan pengupahan yang bertujuan agar terpenuhinya hak penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sehingga norma Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28C ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.
- d. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 bertentangan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dikembalikan pada ketentuan sebelumnya dalam Pasal Pasal 88 ayat (2) UU 13/2003 bahwa “Untuk memujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”.

- e. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 88 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang melimpahkan pengaturan kebijakan pengupahan dalam PP menyebabkan tafsir konstitusi yang berbeda dengan tujuan pengaturan pasal pengupahan dalam undang-undang sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.
- f. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 28 yang menyisipkan Pasal 88B, Pasal 88C, dan Pasal 88D UU 6/2023 dengan menggantungkan pengaturan lebih lanjut mengenai upah dan upah minimum dalam Peraturan Pemerintah sehingga konstiusionalitas peraturan pelaksana dari UU 6/2023 tersebut haruslah ikut diuji.
- g. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 88C ayat (4) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan pertumbuhan ekonomi dan produktifitas*".
- h. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang memberikan kewenangan secara subjektif kepada Pemerintah untuk mengecualikan keberlakuan rumusan mengenai upah minimum dengan alasan "keadaan tertentu" mengakibatkan ketidakpastian hukum upah minimum kabupaten/kota.
- i. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 89 dalam Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 89 UU 13/2003 berpotensi menyebabkan ketiadaadilan karena tidak ada lagi upah minimum sektoral padahal setiap industri memiliki karakter dan sifat yang berbeda dengan industri lainnya, dan sudah barang tentu tidak dapat dipersamakan. Oleh karenanya dengan menyamakan penetapan upah minimum di sektor dengan upah minimum secara umum dari suatu provinsi atau kabupaten/kota memiliki makna yang sama dengan memperlakukan sesuatu secara sama pada dua hal yang bersifat berbeda, dan hal tersebut merupakan sebuah ketidakadilan sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.
- j. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 90 dalam Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan penangguhan upah minimum dalam

Pasal 90 UU 13/2003 menyebabkan besarnya potensi ancaman PHK bagi pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945

- k. Bahwa menurut para Pemohon, norma dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 90A terkait dengan memberikan upah di atas upah minimum kepada pekerja berdasarkan kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh tanpa melibatkan serikat pekerja/serikat buruh, sama halnya secara sistemik melakukan pemberangusan serikat pekerja/serikat buruh karena dalam jangka panjang dianggap sudah tidak relevan lagi melakukan fungsi dan tugasnya memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dan secara tidak langsung. Hal ini bertentangan dengan Pasal 28 dan Pasal 28C ayat (2) UUD NRI Tahun 1945
- l. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 hanya mempertimbangkan variable di luar pribadi pekerja (bersifat eksternal) yakni kemampuan perusahaan produktivitas semata tanpa mempertimbangkan variable yang berasal dari pekerja (bersifat internal) yaitu golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Norma tersebut bersifat diskriminasi dengan penetapan upah bagi pegawai negeri sipil di mana penetapan upahnya didasarkan kepada Ijazah (pendidikan) dan sistem remunerasi berbasis nilai jabatan, sedangkan penetapan upah bagi pekerja/buruh hanya memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas (bersifat eksternal). Bahwa ketentuan penetapan struktur dan skala upah secara sepihak oleh pengusaha dengan tidak melibatkan serikat pekerja berakibat hilangnya hak berunding bagi serikat pekerja dan hilangnya dialog sosial maupun demokratisasi di tempat kerja. Seharusnya penetapan struktur dan skala upah dalam sebuah perusahaan/badan usaha tidak serta merta ditentukan secara sepihak oleh pengusaha, tetapi juga melibatkan pekerja/buruh dan atau perwakilan pekerja/buruh dalam wadah serikat pekerja/serikat buruh untuk menentukan hal tersebut, sebab nilai besaran yang didapatkan oleh pekerja/buruh berdampak secara langsung atas kesejahterannya yang mempengaruhi produktivitas yang akan dihasilkan oleh pekerja/buruh tersebut. Oleh karena itu norma *a quo* bertentangan dengan Pasal 28C ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

m. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 98 dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang menghilangkan frasa “dewan pengupahan nasional, provinsi dan kabupaten/kota”, berpotensi menghilangkan lembaga Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang berfungsi memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam merekomendasikan upah minimum kabupaten/kota. Potensi hilangnya dewan pengupahan kabupaten/kota tercermin dalam Peraturan Pelaksanaan yaitu Peraturan Pemerintah 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dengan hilangnya Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota akan menghilangkan peran serikat pekerja dalam penetapan upah minimum sebagai sarana dan dalam rangka mewujudkan hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sehingga bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

4. Dalil Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- a. Bahwa menurut para Pemohon, berlakunya norma Pasal 151 dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 setidaknya mengandung 2 (dua) permasalahan yakni, hilangnya kehendak negara untuk melakukan pencegahan PHK secara sungguh-sungguh dan kemudahan PHK dengan cukup diberitahukan alasan PHK kepada pekerja/buruh yang bersangkutan tanpa didahului dengan syarat penetapan PHK ataupun perundingan mengenai maksud kehendak PHK dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada;
- b. Bahwa menurut para Pemohon, dengan tidak ditemukan kata “*penetapan*” yang sebelumnya terdapat dalam Pasal 154 UU 13/2003 dan menggantinya dengan kata “*pemberitahuan*” dalam Pasal 151A dalam Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 akan memudahkan terjadinya PHK. Terlebih, dengan tidak diaturnya PHK karena mengundurkan diri tanpa diikuti dengan frasa “*tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha*” sehingga norma *a quo* bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
- c. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan alasan PHK lebih banyak diatur dalam peraturan pelaksanaan, yakni PP 35/2021. Selain itu, Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 telah memberlakukan kembali alasan PHK yang telah dinyatakan inkonstitusional oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Hal ini dapat dilihat dari pelanggaran bersifat mendesak sebagai alasan PHK dalam ketentuan Pasal 52 ayat (2)

PP 35/2021 yang memiliki redaksional yang sama dengan dengan PHK dengan alasan kesalahan berat dalam Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003 sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI Tahun 1945;

- d. Bahwa menurut para Pemohon, materi muatan kompensasi PHK dari yang sebelumnya diatur dalam UU 13/2003, namun sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang dilanjutkan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sampai dengan UU 6/2023 telah memindahkan materi muatan pesangon ke dalam PP 35/21 sebagaimana yang dapat dilihat pada ketentuan Pasal 156 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023.
- e. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 157 ayat (1) huruf b dalam Pasal 81 angka 48 UU 6/2023 yang meniadakan frasa “komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak berupa tunjangan harga pembelian dari barang/catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma” yang sudah ditentukan banyaknya dan menjadi hak pekerja telah mendegradasi kualitas perlindungan pekerja sebagai amanat konstitusi yang selama ini cukup terlindungi karena selain upah pokok dan tunjangan tetap pekerja dan keluarganya, pekerja berhak mendapatkan tunjangan tetap lainnya berupa barang/catu yang diberikan secara Cuma;
- f. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 157A dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang merupakan sisipan pasal baru yang erat kaitannya dengan Pasal 46 UU *a quo* dan dihapusnya Pasal 155 UU 13/2003 dengan menghilangkan redaksional dalam ayat (1) yang semula menyatakan “Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”, merupakan bentuk kesewenang-wenangan karena PHK dapat dilakukan hanya dengan melakukan pemberitahuan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- g. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 160 dalam Pasal 81 angka 52 UU 6/2023 yang menghilangkan frasa “bukan atas pengaduan pengusaha” jelas membahayakan serta mengancam keberadaan pekerja/buruh yang

dapat dengan mudah dilaporkan oleh pengusaha sehingga dapat menghilangkan kewajiban membayar upah dengan menggantinya dengan bantuan upah sesuai dengan persentase yang disebutkan dalam pasal *a quo*.

- h. Bahwa menurut para Pemohon, Pasal 81 angka 53, angka 54, angka 55, angka 56, angka 57, angka 58, angka 59, angka 60, angka 61, angka 62, angka 63, angka 64, dan angka 65 UU 6/2023 telah menghapus ketentuan dalam UU 13/2003 dan PHK kemudian diatur lebih lanjut dengan norma yang lebih banyak pada peraturan pelaksana UU *a quo*, sehingga untuk melihat konstitusionalitas pasal-pasal UU *a quo* perlu juga menilai peraturan pelaksanaannya yakni PP 35/2021 agar tidak bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI Tahun 1945

Bahwa berdasarkan dalil-dalil permohonan di atas, para Pemohon memohon agar Mahkamah mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya dan menyatakan, “Pasal 81 angka 12 Pasal 56; angka 13 Pasal 57; angka 14 Pasal 58; angka 15 Pasal 59; angka 16 Pasal 61; angka 18 Pasal 64; angka 19 Pasal 65; angka 20 Pasal 66; angka 24 Pasal 78; angka 25 Pasal 79; angka 26 Pasal 84; angka 27 Pasal 88; angka 28 Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, Pasal 88F; angka 29 Pasal 89; angka 30 Pasal 90; angka 31 Pasal 90A dan 90B; angka 33 Pasal 92; angka 36 Pasal 95; angka 37 Pasal 96; angka 38 Pasal 97; angka 39 Pasal 98; angka 40 Pasal 151; angka 41 Pasal 151A; angka 42 Pasal 152; angka 43 Pasal 153; angka 44 Pasal 154; angka 45 Pasal 154A; angka 46 Pasal 155; angka 47 Pasal 156; angka 48 Pasal 157; angka 49 Pasal 157A; angka 50 Pasal 158; angka 51 Pasal 159; angka 52 Pasal 160; angka 53 Pasal 161; angka 54 Pasal 162; angka 55 Pasal 163; angka 56 Pasal 164; angka 57 Pasal 165; angka 58 Pasal 166; angka 59 Pasal 167; angka 60 Pasal 168; angka 61 Pasal 169; angka 62 Pasal 170; angka 63 Pasal 171; angka 64 Pasal 172; dan angka 65 Pasal 184 UU 6/2023 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat”.

[3.9] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, para Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-155, serta dalam persidangan pada tanggal 25 Januari 2024 telah mengajukan 3 (tiga) orang ahli yakni Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S., Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M.CN, dan Dra. Indrasari Tjandraningsih, M.A. yang

menyampaikan keterangan lisan di bawah sumpah/janji dan dilengkapi keterangan tertulis yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 22 Januari 2024, dan dalam persidangan pada tanggal 7 Februari 2024 mengajukan 1 (satu) orang saksi yakni Yosep Ubaama Kolin yang menyampaikan keterangan lisan di bawah sumpah/janji dan dilengkapi keterangan tertulis yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 5 Februari 2024 serta keterangan tertulis tambahan bertanggal 12 Februari 2024 yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 13 Februari 2024, serta keterangan tertulis saksi para karyawan PT Hung A Indonesia bertanggal 1 Februari 2024 yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 5 Februari 2024. Selain itu, para Pemohon juga telah menyerahkan kesimpulan tertulis yang diterima Mahkamah pada tanggal 29 Februari 2024 (selengkapnya dimuat pada bagian Duduk Perkara).

[3.10] Menimbang bahwa Mahkamah telah menerima keterangan tertulis Presiden pada tanggal 17 November 2023 yang telah didengar dalam persidangan pada tanggal 22 November 2023 dan keterangan tertulis tambahan yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 11 Desember 2023 dan 21 Februari 2024. Untuk mendukung dan membuktikan dalilnya, Presiden telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti PK-1 sampai dengan bukti PK-11, serta dalam persidangan pada tanggal 26 Februari 2024 telah mengajukan 1 (satu) orang ahli, yakni Sahat, S.H., M.H., yang menyampaikan keterangan lisan di bawah sumpah/janji dan dilengkapi keterangan tertulis yang diterima oleh Mahkamah pada 22 Februari 2024, serta 2 (dua) orang ahli yakni Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H., M.Si, dan Turro Selrits Wongkaren, S.E., M.A., Ph.D yang menyerahkan keterangan tertulis dan diterima oleh Mahkamah pada tanggal 22 Februari 2024. Selain itu, Presiden juga telah menyerahkan kesimpulan tertulis yang diterima Mahkamah pada tanggal 4 Maret 2024 (selengkapnya dimuat pada bagian Duduk Perkara).

[3.11] Menimbang bahwa Mahkamah telah menerima keterangan tertulis Dewan Perwakilan Rakyat bertanggal 23 Juli 2024 yang diterima Mahkamah pada tanggal 19 Agustus 2024. Terhadap keterangan tertulis *a quo* tidak dipertimbangkan oleh Mahkamah, karena telah melewati seluruh proses pemeriksaan persidangan dan melewati batas waktu penyerahan kesimpulan tertulis.

[3.12] Menimbang bahwa setelah Mahkamah memeriksa dan membaca secara saksama permohonan para Pemohon, keterangan Presiden, keterangan ahli dan saksi para Pemohon, keterangan ahli Presiden, bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh para Pemohon dan Presiden, kesimpulan tertulis para Pemohon dan Presiden, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan dalil permohonan para Pemohon.

[3.13] Menimbang bahwa terhadap permohonan *a quo*, para Pemohon menggabungkan permohonan pengujian formil dan materiil. Sementara itu, Mahkamah telah mengeluarkan ketetapan yang pada pokoknya memisahkan pemeriksaan pengujian formil dan pengujian materiil, serta menunda pemeriksaan pengujian materiil sebagaimana dimaksud dalam Ketetapan Nomor 40/PUU-XXI/2023 tentang Pemisahan Pemeriksaan Permohonan Pengujian Formil dan Materiil, serta Penundaan Pemeriksaan Permohonan Pengujian Materiil. Adapun terhadap permohonan pengujian formil telah diputus oleh Mahkamah pada tanggal 2 Oktober 2023, dengan amar yang pada pokoknya menyatakan menolak permohonan para Pemohon berkenaan dengan pengujian formil. Dengan demikian, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan permohonan pengujian materiil yang merupakan putusan akhir dan menjadi satu-kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan pengujian formil.

[3.14] Menimbang bahwa para Pemohon dalam permohonannya membagi 4 (empat) klaster isu, yaitu PKWT, alih daya, pengupahan, dan PHK. Selanjutnya, Mahkamah akan mempertimbangkan sesuai dengan klaster dimaksud sebagai berikut.

Dalil Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

[3.15] Menimbang bahwa berkenaan dengan PKWT, menurut para Pemohon, ketiadaan batas waktu bagi PKWT dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 56 dan Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 dan memindahkannya dalam PP 35/2021; adanya penambahan frasa “waktu tertentu” dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 sehingga mengakibatkan ketidakpastian

hukum apabila terdapat perbedaan penafsiran PKWTT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing; serta penambahan frasa “dan masa kerja tetap dihitung” dalam Pasal 81 angka 14 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 58 UU 13/2003 membuat bias makna batal demi hukum sehingga tidak terdapat kepastian hukum tentang berubah menjadi PKWTT, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.

[3.15.1] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 56 dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023, khususnya dengan adanya penambahan ayat (3) yang menentukan batasan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan ditentukan berdasarkan perjanjian kerja merupakan norma yang bersifat lepas dan menyebabkan ketidakjelasan mengenai aturan dan batasan mengenai jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan dalam PKWT.

Menurut Mahkamah, berkenaan dengan dalil para Pemohon, oleh karena materi atau substansi norma *a quo* telah diputus oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, bertanggal 31 Oktober 2024, yang telah diucapkan dalam persidangan sebelumnya dengan amar yang pada pokoknya sebagai berikut.

Menyatakan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan”.

Oleh karena itu, terhadap norma *a quo* telah berubah dan tidak lagi sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon dalam permohonannya. Dengan demikian permohonan para Pemohon berkenaan dengan pengujian inkonstitusionalitas norma Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 haruslah dinyatakan telah kehilangan objek.

[3.15.2] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 57 dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023, khususnya ayat (1) yang mengakibatkan hilangnya kepastian hukum bagi pekerja kontrak untuk menjadi pekerja tetap manakala PKWT dibuat secara lisan, serta frasa “waktu tertentu” pada ayat (2) yang mengakibatkan ketidakpastian hukum manakala PKWT yang dibuat terdapat perbedaan penafsiran antara yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing.

Menurut Mahkamah, berkenaan dengan dalil para Pemohon, oleh karena materi atau substansi norma *a quo* telah diputus oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, bertanggal 31 Oktober 2024, yang telah diucapkan dalam persidangan sebelumnya dengan amar yang pada pokoknya sebagai berikut.

Menyatakan Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tertulis serta harus menggunakan secara Bahasa Indonesia dan huruf latin”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”.

Oleh karena itu, terhadap norma *a quo* telah berubah dan tidak lagi sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon dalam permohonannya. Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkenaan dengan pengujian inkonstitusionalitas norma Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 haruslah dinyatakan telah kehilangan objek.

[3.15.3] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 58 dalam Pasal 81 angka 14 UU 6/2023, khususnya ayat (2) yang menambah frasa “dan masa kerja tetap dihitung” membuat bias makna batal demi hukum sehingga tidak terdapat kepastian hukum tentang berubah menjadi PKWTT atau pekerja tetap, menurut Mahkamah, sebelum Mahkamah mempertimbangkan dalil para Pemohon, terlebih dahulu Mahkamah akan mengutip Pasal 58 UU 13/2003 yang menyatakan,

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Selanjutnya, Pasal 58 dalam Pasal 81 angka 14 UU 6/2023 menyatakan,

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Berdasarkan kedua ketentuan di atas, materi dalam Pasal 58 UU 13/2003 dan Pasal 58 dalam Pasal 81 angka 14 UU 6/2023 hanya dibedakan dengan adanya penambahan frasa “dan masa kerja tetap dihitung” pada Pasal 58 dalam Pasal 81 angka 14 UU 6/2023. Adapun terhadap materi kedua pasal *a quo* telah dicantumkan pula dalam Pasal 12 PP 35/2021 yang selengkapnya menyatakan,

- (1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Pasal 12 PP 35/2021 memiliki kesamaan substansi dengan Pasal 58 dalam Pasal 81 angka 14 UU 6/2023 yaitu dengan mencantumkan frasa “dan masa kerja tetap dihitung”. Menurut Mahkamah, secara hierarki peraturan, substansi norma pasal-pasal *a quo* telah sesuai, namun yang menjadi persoalan yang dipermasalahkan oleh para Pemohon yaitu mengenai adanya penambahan frasa “dan masa kerja tetap dihitung” Pasal 58 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 14 UU 6/2023 dan Pasal 12 PP 35/2021.

Menurut Mahkamah, UU 6/2023 pada prinsipnya telah mengatur bahwa PKWT tidak dapat dibuat untuk semua jenis pekerjaan dan hubungan kerja berdasarkan PKWT hanya untuk pekerjaan yang jenis dan sifatnya selesai dalam waktu tertentu. Bila batasan mengenai jenis dan sifat pekerjaan PKWT tersebut dilanggar, maka pekerja dengan PKWT akan menjadi PKWTT. Artinya, apabila masa percobaan diberlakukan pada pekerja PKWT maka PKWT tersebut batal demi hukum. Penambahan frasa “dan masa kerja tetap dihitung” justru akan memberikan kepastian hukum karena ini merupakan konsekuensi logis dari adanya “pekerjaan tertentu” yang dapat dibuat dengan PKWT, karena PKWT tidak mensyaratkan adanya masa percobaan. Sehingga, jika masa percobaan tersebut dilakukan pada pekerja PKWT maka masa percobaan tersebut batal demi hukum namun masa kerja tetap dihitung. Adapun jika dikaitkan dengan tidak terdapatnya kepastian hukum untuk berubah menjadi PKWTT, sesungguhnya masa kerja dihitung sejak pekerja pertama kali bekerja di perusahaan yang ditentukan berdasarkan kesepakatan

antara perusahaan dan pekerja sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja atau surat pengangkatan. Berdasarkan hal tersebut, maka tidaklah tepat jika mencampuradukkan hal-hal yang seharusnya dipersyaratkan untuk PKWT menjadi syarat-syarat pekerjaan yang seharusnya diatur dalam PKWTT. Artinya, terhadap pekerjaan yang memenuhi syarat untuk dilakukan PKWT (Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023) maka berlaku syarat-syarat yang berkaitan dengan PKWT, demikian pula apabila pekerjaan tersebut merupakan jenis pekerjaan yang bersifat tetap maka berlaku syarat-syarat yang berkaitan dengan PKWTT. Para Pemohon telah mencampuradukkan antara syarat yang seharusnya berlaku pada PKWT menjadi PKWTT, padahal apabila dilihat dari jenis dan sifat atau kegiatannya, kedua hal tersebut sudah berbeda sejak awal pembuatan perjanjian kerjanya hingga syarat berakhirnya pekerjaan. PKWT dapat berubah menjadi PKWTT jika melebihi batas waktu yang diperjanjikan dalam PKWT, baik karena alasan adanya kesepakatan para pihak, maupun karena alasan demi hukum. Adanya penambahan frasa “dan masa kerja tetap dihitung” justru lebih melindungi pekerja yang melaksanakan PKWT jika disyaratkan melakukan masa percobaan, karena masa kerjanya tetap dihitung. Tanpa adanya frasa “dan masa kerja tetap dihitung” justru akan merugikan pekerja, karena jika terdapat pekerja PKWT yang mensyaratkan masa percobaan, maka masa percobaannya batal demi hukum dan apabila masa kerjanya tidak dihitung akan berdampak pada jumlah kompensasi yang diterima di akhir perjanjian yang merugikan pekerja/buruh.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil permohonan para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.4] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023, khususnya ayat (1) huruf b yang menghapus frasa “dan paling lama 3 (tiga) tahun” berakibat tidak adanya kepastian hukum tentang waktu paling lama pekerjaan dapat diselesaikan. Selain itu, dihapuskannya ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU 13/2003 yang mengatur mengenai batasan jangka waktu PKWT dapat dilakukan, jangka waktu perpanjangan PKWT dapat dilakukan, dan pembaharuan PKWT dapat dilakukan serta akibat hukumnya tidak sesuai dengan ketentuan.

Menurut Mahkamah, oleh karena terhadap dalil *a quo* secara substansi telah dipertimbangkan dalam perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan pertimbangan hukum antara lain sebagai berikut.

[3.15.3.3] Bahwa para Pemohon juga mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang menyatakan:

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah

Para Pemohon mempersoalkan hilangnya norma Pasal 59 ayat (3) UU 13/2003 dalam norma baru di atas yang semula menyatakan, "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui". Dengan hilangnya norma Pasal 59 ayat (3) UU 13/2003 berpotensi merugikan pekerja/buruh karena tidak terdapat kejelasan batasan jangka waktu perpanjangan atau pembaharuan PKWT sehingga menurut para Pemohon memungkinkan pekerja/buruh dapat dikontrak dalam waktu yang panjang, bahkan seumur hidup. Selain itu, dalam perubahan UU 13/2003 dihilangkan pula ketentuan yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 ayat (5) UU 13/2003 yakni kewajiban pengusaha untuk memberitahukan maksud perpanjangan PKWT kepada pekerja dalam jangka waktu tertentu sehingga menghapus hak pekerja/buruh untuk mendapatkan kepastian terkait status pekerjaannya sebelum berakhir masa kontrak. Dalam kaitan ini, para Pemohon mengkhawatirkan dengan hapusnya Pasal 59 ayat (6) UU 13/2003 memberikan ruang yang leluasa bagi pengusaha untuk melakukan pembaharuan PKWT tanpa batasan dan jangka waktu sehingga menyebabkan ketidakpastian bagi pekerja/buruh.

Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, setelah Mahkamah

membaca secara saksama, esensi ketentuan Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 tidak dapat dilepaskan dari ketentuan-ketentuan lainnya yang mengatur mengenai perjanjian kerja dalam PKWT. Pada pokoknya, perubahan terkait dengan pengaturan PKWT dalam UU 6/2023 dimaksudkan untuk memberikan kejelasan perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, terhadap PKWT harus dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis yang di dalamnya terdapat kesepakatan mengenai jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu [vide Pasal 57 dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023]. Terlebih, PKWT hanya ditujukan pada jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana telah dipertimbangkan di atas. Artinya, tidak mungkin seorang pekerja akan bekerja atau dikontrak dalam PKWT untuk waktu yang panjang atau bahkan seumur hidup sebagaimana didalilkan para Pemohon. Sebab, PKWT (pekerja kontrak) harus memiliki kejelasan jangka waktu agar memberikan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh.

Dalam kaitan dengan jangka waktu PKWT, sebagaimana telah dipertimbangkan di atas pengaturannya semestinya ditentukan dalam undang-undang, bukan PP agar dapat merepresentasikan kehendak pekerja/buruh. Berkenaan dengan jangka waktu tersebut, Pasal 8 PP 35/2021 telah menentukan pada pokoknya, “PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun”. Artinya, batas waktu maksimal PKWT saat ini ditentukan maksimal 5 (lima) tahun bagi pekerja untuk PKWT. Jika dalam jangka waktu awal PKWT telah ditentukan 5 (lima) tahun maka pengusaha tidak dapat lagi memperpanjang jangka waktu PKWT tersebut karena hal itu selain tidak sejalan dengan hakikat PKWT, juga melanggar hak-hak pekerja/buruh. Sementara itu, jika dibandingkan dengan UU 13/2003, batas waktu PKWT tersebut termasuk perpanjangannya lebih lama karena semula ditentukan maksimal 3 (tiga) tahun [vide Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003]. Berkaitan dengan persoalan jangka waktu tersebut, dalam pertimbangan hukum di atas Mahkamah telah menegaskan ihwal tersebut merupakan materi muatan undang-undang, dengan memperhatikan hak-hak pekerja/buruh demi kelangsungan hidup yang layak setelah masa kontrak PKWT berakhir.

Selanjutnya, berkaitan dengan salah satu karakter PKWT adalah jangka waktu yang tertentu maka apabila PKWT dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023, yakni dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu serta Pasal 59 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023, yaitu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sesungguhnya bukan merupakan PKWT. Namun, dalam konteks ini, Pasal 59 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 menentukan, “Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada

ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu". Artinya, norma Pasal 59 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 memberi penegasan bahwa PKWT tersebut dengan sendirinya menjadi PKWTT agar terdapat kejelasan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 59 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

Dengan demikian pertimbangan hukum perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 secara *mutatis mutandis* berlaku pula dalam mempertimbangkan dalil permohonan *a quo*, sehingga dalil permohonan para Pemohon *a quo* haruslah dinyatakan tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.5] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 61 dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023, khususnya ayat (1) huruf c yang menambahkan frasa "selesai suatu pekerjaan" mengakibatkan mudahnya PHK dengan alasan pekerjaan telah selesai.

Menurut Mahkamah, oleh karena terhadap dalil *a quo* secara substansi telah dipertimbangkan dalam perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan pertimbangan hukum antara lain sebagai berikut.

[3.15.3.4] Bahwa selanjutnya, berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan norma Pasal 61 dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023, yang menyatakan:

- (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:
 - a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
 - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.
- (2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.
- (4) Dalam hal Pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah

merundingkan dengan Pekerja/Buruh.

- (5) Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Menurut para Pemohon perubahan atas norma Pasal 61 UU 13/2003 dengan menambah ketentuan mengenai kondisi berakhirnya perjanjian kerja, dengan frasa "selesai suatu pekerjaan tertentu" pada Pasal 61 ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh, baik yang berstatus sebagai pekerja tetap (PKWTT) maupun pekerja kontrak (PKWT). Sebab, bagi pekerja tetap yang dipekerjakan dalam pekerjaan tertentu, berpotensi dapat diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan ketika pekerjaan tersebut selesai, sedangkan perusahaan bersangkutan masih berjalan dengan jenis pekerjaan yang lain. Adapun bagi pekerja kontrak, hubungan kerjanya juga dapat diakhiri ketika pekerjaannya dianggap sudah selesai, padahal pekerja bersangkutan, misalnya masih memiliki sisa masa kontrak. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.

Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, setelah Mahkamah mencermati secara saksama dalil tersebut berkaitan dengan pengaturan mengenai "berakhirnya perjanjian kerja". Ketentuan berakhirnya perjanjian kerja tersebut bersifat alternatif sehingga digunakan kata "atau", yang pada pokoknya hampir sama dengan yang ditentukan dalam Pasal 59 UU 13/2003. Dalam kaitan ini, hanya terdapat penambahan satu ketentuan baru dalam huruf c yang kemudian dipersoalkan oleh para Pemohon, yakni "selesai suatu pekerjaan tertentu" [vide Pasal 61 ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023]. Para Pemohon pada pokoknya mendalilkan adanya ketentuan baru tersebut berpotensi kehilangan pekerjaan karena dapat diberhentikan dengan alasan pekerjaan sudah selesai. Berkaitan dengan dalil tersebut, menurut Mahkamah Pasal 61 ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang memuat ketentuan baru tersebut berkelindan dengan norma lain dalam UU 6/2023 yang mengatur jenis perjanjian kerja, yaitu PKWT dan PKWTT [vide Pasal 56 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023]. Sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, bahwa terkait dengan PKWT harus dipersyaratkan atau didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesai suatu pekerjaan tertentu [vide Pasal 56 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023]. Artinya, ketentuan mengenai berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana termaktub dalam Pasal 61 ayat (1) huruf c untuk memberikan kejelasan hanya terkait dengan PKWT, bukan untuk PKWTT sebagaimana yang dikhawatirkan para Pemohon. Namun demikian, apabila PKWT hendak diakhiri sebelum jangka waktu yang telah disepakati, sepanjang hal tersebut merupakan kesepakatan dari pengusaha dan pekerja dan harus dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sehingga sejak awal sudah dapat diketahui batas waktu tersebut.

Dalam kaitan ini, UU 13/2003 telah menentukan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan adanya pengakhiran perjanjian kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, di mana pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu yang dituangkan dalam perjanjian kerja [vide Pasal 62 UU 13/2003]. Ketentuan Pasal 62 UU 13/2003 ini pun hingga saat ini masih tetap berlaku, tanpa ada perubahan apapun, sehingga, hak-hak para pihak, khususnya pekerja/buruh tetap terlindungi.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon yang mempersoalkan adanya penambahan frasa “selesai suatu pekerjaan tertentu” pada Pasal 61 ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 adalah dalil yang tidak dapat dibenarkan oleh Mahkamah. Dengan demikian, dalil para Pemohon tidak beralasan menurut hukum.

Dengan demikian pertimbangan hukum perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 secara *mutatis mutandis* berlaku pula dalam mempertimbangkan dalil permohonan *a quo*, sehingga dalil permohonan para Pemohon *a quo* haruslah dinyatakan tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.6] Bahwa dengan telah dikabulkannya sebagian substansi norma sebagaimana yang telah dipertimbangkan oleh Mahkamah pada Sub-paragraf **[3.15.1]** sampai dengan Sub-paragraf **[3.15.2]**, maka terhadap sebagian norma-norma *a quo* dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sejak diucapkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, bertanggal 31 Oktober 2024 yang telah diucapkan sebelumnya. Oleh karena itu, Mahkamah berpendapat, terhadap norma-norma yang telah dikabulkan *a quo* telah kehilangan objek. Sementara itu, berkenaan pengujian konstiusionalitas norma Pasal 58 dalam Pasal 81 angka 14, Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15, dan Pasal 61 dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

Dalil Mengenai Alih Daya

[3.16] Menimbang menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 64 UU 13/2003; Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003; dan Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 66 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) serta ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dengan dalil yang pada pokoknya

ketentuan alih daya tanpa pembatasan pekerjaan pokok (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*), serta dihapusnya ketentuan yang membatasi penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain mengakibatkan mudahnya para Pemohon kehilangan pekerjaan.

[3.16.1] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18 dan Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023, menjadikan tidak adanya tanggung jawab konstitusional perusahaan pemberi pekerjaan, sehingga terdapat pertentangan konstitusional didalamnya, karena hak pekerjaan dalam hubungan kerja tidak selaras dengan perwujudan kesejahteraan dan penghidupan layak bagi pekerja di perusahaan alih daya. Selain itu, menurut para Pemohon, Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18 dan Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang secara jelas memberikan kebebasan kepada pengusaha menggunakan pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Hal ini berarti pengusaha dapat melakukan alih daya pekerja (*outsourcing*) terhadap jenis pekerjaan pokok atau inti (*core business*) kepada perusahaan *outsourcing*.

Menurut Mahkamah, berkenaan dengan dalil para Pemohon, oleh karena materi atau substansi norma *a quo* telah diputus oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, bertanggal 31 Oktober 2024, yang telah diucapkan dalam persidangan sebelumnya dengan amar yang pada pokoknya sebagai berikut.

“Menyatakan Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, “Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya”.

Oleh karena itu, terhadap norma *a quo* telah berubah dan tidak lagi sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon dalam permohonannya. Dengan demikian permohonan para Pemohon berkenaan dengan pengujian

inkonstitusionalitas norma Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 haruslah dinyatakan telah kehilangan objek.

Adapun berkenaan dengan Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 karena berkelindan dengan dalil pada Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 maka Mahkamah akan mempertimbangkannya setelah Mahkamah mempertimbangkan dalil permohonan para Pemohon mengenai inkonstitusionalitas Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023.

[3.16.2] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023, sebagai akibat dihilangkannya batasan pekerjaan yang dapat diserahkan/dialihkan kepada perusahaan lain maka seluruh jenis pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan lain, hal ini berpotensi merugikan para Pemohon perseorangan karena mudah kehilangan pekerjaan dan pengusaha mudah untuk melakukan PHK pekerja.

Menurut Mahkamah, oleh karena terhadap dalil *a quo* secara substansi telah dipertimbangkan dalam perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan pertimbangan hukum antara lain sebagai berikut.

[3.15.5.2] Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan norma Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang dinyatakan “dihapus”, di mana semula Pasal 65 UU 13/2003 menentukan bahwa:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Menurut para Pemohon dengan dihapusnya Pasal 65 UU 13/2003 bertentangan dengan konsep *in house outsourcing* karena menjadikan *outsourcing* tidak mendapatkan jaminan serta perlindungan dari perusahaan berkaitan dengan sistem kerja. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, sebelum mempertimbangkan norma Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023, terlebih dahulu Mahkamah akan mempertimbangkan norma Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023. Hal ini dilakukan karena norma Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 berkelindan dengan norma Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023.

Berkenaan dengan hal di atas, para Pemohon mempersoalkan norma Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang menyatakan:

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggungjawab Perusahaan alih daya
- (3) Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Menurut para Pemohon, berlakunya norma tersebut dapat menyebabkan perusahaan atau pengguna jasa dengan leluasa menggunakan pekerja *outsourcing* untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan kontrak awal pekerjaannya, serta tidak ada lagi batasan bagi pekerjaan *outsourcing*, karena bisa saja semua jenis pekerjaan dialihdayakan (*outsourcing*) dan tidak hanya terbatas untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah untuk mengutip pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 17 Januari 2012 yang menyatakan antara lain:

“[3.17] Menimbang bahwa posisi pekerja/buruh *outsourcing* dalam hubungannya dengan perusahaan *outsourcing*, baik perusahaan *outsourcing* yang melaksanakan sebagian pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan maupun perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa pekerja/buruh, menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja apabila hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dilakukan berdasarkan PKWT. Apabila hubungan pemberian kerja antara perusahaan yang memberi kerja dengan perusahaan *outsourcing* atau perusahaan yang menyediakan jasa pekerja/buruh *outsourcing* habis karena masa kontraknya selesai, maka habis pula masa kerja pekerja/buruh *outsourcing*. Akibatnya, pekerja/buruh harus menghadapi resiko tidak mendapatkan pekerjaan selanjutnya karena pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak lagi mendapat kontrak perpanjangan dari perusahaan pemberi kerja. Selain adanya ketidakpastian mengenai kelanjutan pekerjaan, pekerja/buruh akan mengalami ketidakpastian masa kerja yang telah dilaksanakan karena tidak diperhitungkan secara jelas akibat sering bergantinya perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, sehingga berdampak pada hilangnya kesempatan pekerja *outsourcing* untuk memperoleh pendapatan dan tunjangan yang sesuai dengan masa kerja dan pengabdianya. Walaupun, sebagaimana telah dipertimbangkan dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004, terdapat perlindungan atas hak dan kepentingan pekerja/buruh dalam Undang-Undang *a quo* [vide Pasal 65 ayat (4) UU 13/2004], yang menyatakan bahwa “Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan

perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”, akan tetapi sebagaimana didalilkan oleh Pemohon maupun kenyataannya tidak ada jaminan bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja tersebut dilaksanakan. Dengan demikian, ketidakpastian nasib pekerja/buruh sehubungan dengan pekerjaan *outsourcing* tersebut, terjadi karena Undang-Undang *a quo* tidak memberi jaminan kepastian bagi pekerja/buruh *outsourcing* untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja dan tidak adanya jaminan bagi pekerja untuk mendapat hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga esensi utama dari hukum perburuhan to protect the workers/laborers terabaikan;

[3.18] Menimbang bahwa menurut Mahkamah, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Penyerahan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang demikian harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 65 dan Pasal 66 UU 13/2003. Namun demikian, Mahkamah perlu meneliti aspek konstitusionalitas hak-hak pekerja yang dilindungi oleh konstitusi dalam hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh. Memperhatikan syarat-syarat dan prinsip *outsourcing* baik melalui perjanjian pemborongan pekerjaan maupun melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dapat berakibat hilangnya jaminan kepastian hukum yang adil bagi pekerja dan hilangnya hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal itu terjadi, karena dengan berakhirnya pekerjaan pemborongan atau berakhirnya masa kontrak penyediaan pekerja/buruh maka dapat berakhir pula hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh kehilangan pekerjaan serta hak-hak lainnya yang seharusnya diperoleh. Menurut Mahkamah, pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Untuk itu, Mahkamah harus memastikan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* dilaksanakan dengan tetap menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh, dan penggunaan model *outsourcing* tidak disalahgunakan oleh perusahaan hanya untuk kepentingan dan keuntungan perusahaan tanpa memperhatikan, bahkan mengorbankan, hak-hak pekerja/buruh. Jaminan dan perlindungan demikian tidak dapat dilaksanakan dengan baik hanya melalui perjanjian kerja yang

mengikat antara perusahaan dengan pekerja/buruh berdasarkan PKWT, karena posisi pekerja/buruh berada dalam posisi tawar yang lemah, akibat banyaknya pencari kerja atau *oversupply* tenaga kerja;

Berdasarkan pertimbangan tersebut, untuk menghindari perusahaan melakukan eksploitasi pekerja/buruh hanya untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja *outsourcing*, Mahkamah perlu menentukan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja/buruh. Dalam hal ini ada dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. *Pertama*, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* **tidak berbentuk PKWT**, melainkan berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. *Kedua*, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Melalui model yang pertama tersebut, hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan “**perjanjian kerja waktu tidak tertentu**” **secara tertulis**. Model yang kedua diterapkan, dalam hal hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan *outsourcing* berdasarkan PKWT maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja/buruh dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Dalam praktik, prinsip tersebut telah diterapkan dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu dalam hal suatu perusahaan diambil alih oleh perusahaan lain. Untuk melindungi hak-hak para pekerja yang perusahaannya diambil alih oleh perusahaan lain, hak-hak dari pekerja/buruh dari perusahaan yang diambil alih tetap dilindungi. Pengalihan perlindungan pekerja/buruh diterapkan untuk melindungi para pekerja/buruh *outsourcing* dari kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja/pengusaha. Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh kepada suatu perusahaan *outsourcing* yang lama dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang

telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya. Aturan tersebut tidak saja memberikan kepastian akan kontinuitas pekerjaan para pekerja *outsourcing*, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap aspek-aspek kesejahteraan lainnya, karena dalam aturan tersebut para pekerja *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja *outsourcing* tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja *outsourcing* dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja secara layak dan proporsional. Apabila pekerja *outsourcing* tersebut diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan pemberi jasa pekerja, maka para pekerja diberi kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan berdasarkan hal itu kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak. Melalui prinsip pengalihan perlindungan tersebut, kehilangan atau terabaikannya hak-hak konstitusional pekerja *outsourcing* dapat dihindari.

Untuk menghindari perbedaan hak antara pekerja pada perusahaan pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* yang melakukan pekerjaan yang sama persis dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja, maka perusahaan pemberi kerja tersebut harus mengatur agar pekerja *outsourcing* tersebut menerima *fair benefits and welfare* tanpa didiskriminasikan dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 64 ayat (4) *juncto* Pasal 66 ayat (2) huruf c UU 13/2003;

Berdasar kutipan pertimbangan hukum di atas, telah ternyata perubahan Pasal 66 UU 13/2003 dikarenakan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU 13/2003 telah dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat sehingga untuk mengadopsi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dimaksud, pembentuk undang-undang melakukan reformulasi terhadap Pasal 66 UU 13/2003 agar dapat memberikan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*. Termasuk mengatur substansi Pasal 65 UU 13/2003 yang masih relevan.

Berkenaan dengan hal ini, ditentukan pula bahwa dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT maka perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada. Pengaturan ini dimaksudkan agar memberikan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam perusahaan alih daya. Apabila jaminan tersebut tidak diperoleh oleh pekerja/buruh maka perusahaan alih daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak pekerja/buruh [vide Pasal 19 PP 35/2021]. Perusahaan alih daya yang dimaksud adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan

pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan [vide Pasal 1 angka 14 PP 35/2021]. Ketentuan dalam Pasal 19 dan Pasal 20 PP 35/2021 merupakan peraturan pelaksanaan dari Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang telah mengakomodasi pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dengan menegaskan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan "PKWTT" secara tertulis.

Lebih lanjut, terkait dengan pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, Mahkamah juga mempertimbangkan "model kedua" hubungan kerja alih daya yang dapat dilakukan, bahwa dalam hal hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan *outsourcing* berdasarkan PKWT maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja/buruh dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*transfer of undertaking protection of employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Semula dalam ketentuan Pasal 65 ayat (7) UU 13/2003 yang telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat tidak terdapat kejelasan perlindungan hak bagi pekerja/buruh PKWT dalam hubungan kerja alih daya. Perlindungan hak-hak dimaksud saat ini ditentukan dalam norma Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023. Di mana substansi Pasal 66 *a quo* mengakomodasi "model kedua" dari pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Oleh karena itu, hubungan kerja alih daya harus dibuat secara tertulis. Dalam hal pemberi kerja mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada sesuai dengan prinsip TUPE. Dengan demikian, pekerja/buruh dapat melanjutkan kontrak kerja yang ada sebelumnya sehingga memberikan kepastian terhadap kontinuitas pekerjaan pekerja/buruh, sepanjang jangka waktunya sesuai dengan PKWT, yakni tidak lebih dari 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan sebagaimana telah Mahkamah pertimbangkan di atas.

Dalam putusan tersebut, Mahkamah juga telah menegaskan bahwa pekerja *outsourcing* tidak boleh digunakan untuk pekerjaan pokok perusahaan, hubungan kerja harus dengan perusahaan penyedia jasa, dan pekerja *outsourcing* harus mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja di perusahaan pemberi kerja. Jika syarat-syarat ini tidak dipenuhi, status pekerja dapat berubah menjadi pekerja langsung dari perusahaan pemberi kerja. Berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang telah mengakomodasi substansi pertimbangan hukum di atas dengan menentukan hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik PKWT maupun PKWTT. Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT maka PKWT tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh

apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. Demikian pula halnya jika terjadi perselisihan yang timbul karena perjanjian kerja alih daya maka penyelesaiannya pun mengikuti ketentuan dalam PPHI. Selain itu, terkait dengan perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul, dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, menurut Mahkamah, UU 6/2023 telah memperjelas mengenai aturan pekerjaan alih daya karena telah menekankan hak-hak pekerja alih daya, termasuk hak atas upah yang adil, jaminan sosial, dan perlindungan lainnya. Hal tersebut telah memberikan kepastian hukum yang lebih baik bagi pekerja, serta memberikan mekanisme penegakan yang lebih ketat dan sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan mengenai pekerja alih daya.

Berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon yang pada pokoknya menyatakan Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 menyebabkan perusahaan atau pengguna jasa dapat dengan leluasa menggunakan pekerja *outsourcing* untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan kontrak awal pekerjaannya sehingga tidak melindungi hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja alih daya adalah tidak beralasan menurut hukum.

Sementara itu, berkaitan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan penghapusan norma Pasal 65 UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023, oleh karena Mahkamah telah menyatakan norma Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang merupakan tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 adalah konstitusional, maka terhadap dalil para Pemohon yang menyatakan penghapusan norma Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 dan memohon untuk memberlakukan kembali norma Pasal 65 UU 13/2003 adalah dalil yang tidak berdasar. Dengan demikian, dalil para Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

Dengan demikian pertimbangan hukum perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 secara *mutatis mutandis* berlaku pula dalam mempertimbangkan dalil permohonan *a quo*, sehingga dalil permohonan para Pemohon *a quo* haruslah dinyatakan tidak beralasan menurut hukum.

Oleh karena terhadap dalil para Pemohon berkenaan dengan pengujian Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum, sehingga mengakibatkan Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 secara otomatis juga tidak beralasan menurut hukum.

[3.16.3] Bahwa dengan telah dikabulkannya sebagian substansi norma Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 sebagaimana yang telah dipertimbangkan oleh Mahkamah pada Sub-paragraf **[3.16.1]** maka terhadap sebagian norma *a quo*

dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sejak diucapkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, bertanggal 31 Oktober 2024, menurut Mahkamah, terhadap norma-norma yang telah dikabulkan *a quo* telah kehilangan objek. Sementara itu, terhadap pengujian konstiusionalitas norma Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 dan Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

Dalil Mengenai Upah dan Upah Minimum

[3.17] Menimbang bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 24, Pasal 81 angka 25, Pasal 81 angka 26, Pasal 81 angka 27, Pasal 81 angka 33, Pasal 81 angka 36, dan Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 78, Pasal 79, Pasal 84, Pasal 92, Pasal 95, dan Pasal 98 UU 13/2003; norma Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, Pasal 88F; norma Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 90A dan Pasal 90B; norma Pasal 81 angka 29, Pasal 81 angka 30, Pasal 81 angka 37, Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 89, Pasal 90, Pasal 96, dan Pasal 97 UU 13/2003, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), serta Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 dengan dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa norma Pasal 78 dalam Pasal 81 angka 24 UU 6/2023 telah memaksakan waktu kerja yang eksploitatif dengan bertambahnya batas waktu kerja lembur menjadi paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu bersifat eksploitatif sehingga pekerja tidak mempunyai cukup waktu untuk istirahat;
2. Bahwa norma Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang menghapus hak istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu menyebabkan semakin lemahnya jaminan perlindungan hukum terhadap hak pekerja;
3. Bahwa norma Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26 UU 6/2023 yang menghilangkan frasa dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d karena dihapus pada Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023, sehingga menyebabkan

semakin lemahnya jaminan perlindungan hukum terhadap hak pekerja untuk mendapatkan hak istirahat panjang;

4. Bahwa norma Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang menambahkan frasa “sebagai salah satu upaya” dan menghapus frasa “yang melindungi pekerja” menunjukkan hilangnya perlindungan negara kepada pekerja/buruh sekaligus ketidakpastian hukum atas kebijakan pengupahan yang bertujuan terpenuhinya hak penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 88 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2024 telah melimpahkan pengaturan kebijakan pengupahan dalam PP menyebabkan tafsir konstitusi yang berbeda dengan tujuan pengaturan pasal pengupahan dalam undang-undang;
5. Bahwa norma Pasal 88C ayat (7) dan Pasal 88D ayat (3) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 menggantungkan pengaturan lebih lanjut upah dan upah minimum dalam Peraturan Pemerintah sehingga konstitusionalitas peraturan pelaksana dari UU 6/2023 haruslah ikut diuji. Penetapan upah minimum seharusnya ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup yang layak di masing-masing wilayah kabupaten/kota dengan memperhatikan kondisi perekonomian (pertumbuhan ekonomi). Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 memberikan kewenangan secara subjektif kepada Pemerintah untuk mengecualikan keberlakuan rumusan mengenai upah minimum dengan alasan keadaan tertentu dan mengakibatkan ketidakpastian hukum upah minimum kabupaten/kota.
6. Bahwa norma Pasal 89 yang dihapus dalam Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus mengenai upah minimum sektoral sebagai bagian dari bentuk upah minimum. Dihapuskannya ketentuan mengenai upah minimum sektoral (UMS) berpotensi menyebabkan ketidakadilan, hal ini diakibatkan setiap industri memiliki karakter dan sifat yang berbeda dengan industri lainnya. Oleh karena itu, menyamakan penetapan upah minimum sektoral dengan upah minimum secara umum dari suatu provinsi atau kabupaten/kota memiliki makna yang sama dengan memperlakukan sesuatu secara sama pada dua hal yang bersifat berbeda dan hal tersebut merupakan sebuah ketidakadilan.
7. Bahwa norma Pasal 90 yang dihapus dalam Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 secara otomatis menghilangkan perlindungan hukum atas kepastian upah bagi pekerja yang upahnya sedang ditanggung.

8. Bahwa norma Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 merupakan aturan baru yang menggantikan ketentuan Pasal 91 ayat (1) UU 13/2003 telah meniadakan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam menentukan upah di atas upah minimum. Penetapan upah di atas upah minimum hanya bisa dilakukan dengan cara merundingkan dengan pekerja/buruh secara langsung dan meniadakan keberadaan serikat pekerja.
9. Bahwa norma Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 telah menyebabkan aturan mengenai struktur dan skala upah yang tidak berkeadilan, khususnya dengan meniadakan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi sebagai hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan struktur dan skala upah dan penetapan struktur dan skala upah harus melibatkan pekerja/buruh dan atau perwakilan pekerja/buruh dalam wadah serikat pekerja/serikat buruh, sebab nilai besaran yang didapatkan oleh pekerja/buruh berdampak secara langsung atas kesejahteraan yang mempengaruhi pada kinerja dan produktivitas yang akan dihasilkan oleh pekerja/buruh. Pengaturan pasal *a quo* hanya mempertimbangkan variable di luar pribadi pekerja (bersifat eksternal) yakni kemampuan perusahaan produktivitas semata tanpa mempertimbangkan variable yang berasal dari pekerja (bersifat internal) yaitu golongan, jabatan (bobot dan nilai jabatan), masa kerja, pendidikan, dan kompetensi kerja.
10. Bahwa norma Pasal 96 dan Pasal 97 yang dihapus dalam Pasal 81 angka 37 dan angka 38 UU 6/2023 tidak didalilkan oleh para Pemohon.
11. Bahwa norma Pasal 98 dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang menghilangkan frasa “dewan pengupahan nasional, provinsi dan kabupaten/kota” berpotensi hilangnya lembaga dewan pengupahan kabupaten/kota yang berfungsi memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam merekomendasikan upah minimum kabupaten/kota. Potensi hilangnya dewan pengupahan kabupaten/kota tercermin dalam PP 36/2021 dan hilangnya dewan pengupahan kabupaten/kota maka menghilangkan peran serikat pekerja dalam penetapan upah minimum sebagai sarana dan dalam rangka mewujudkan hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

Berkenaan dengan dalil para Pemohon *a quo*, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.

[3.17.1] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 78 dalam Pasal 81 angka 24 UU 6/2023 telah memaksakan waktu kerja yang eksploitatif dengan bertambahnya batas waktu kerja lembur menjadi paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu bersifat eksploitatif sehingga pekerja tidak mempunyai cukup waktu untuk istirahat. Sebelum Mahkamah mempertimbangkan lebih jauh dalil para Pemohon, Mahkamah akan mengutip terlebih dahulu Pasal 78 UU 13/2003 yang menyatakan,

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu
- (2) ...

Selanjutnya, Pasal 78 dalam Pasal 81 angka 24 UU 6/2023 menyatakan,

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) ...

Adapun ketentuan Pasal 26 ayat (1) PP 35/2021 memiliki kesamaan substansi dengan Pasal 78 dalam Pasal 81 angka 24 ayat (1) huruf b UU 6/2023.

Terhadap dalil para Pemohon tersebut, setelah dicermati secara saksama berkaitan dengan ketentuan-ketentuan di atas, Mahkamah berpedapat, mempekerjakan melebihi dari waktu kerja harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan pemulihan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja dan pelaksanaan lembur dilaksanakan berdasarkan persetujuan dari pekerja/buruh. Adapun waktu lembur tersebut harus memenuhi persyaratan adanya persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, sehingga waktu lembur paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu yang merupakan perubahan dari waktu lembur yang

diatur pada Pasal 78 dalam Pasal 81 angka 24 UU 6/2023, hal tersebut bukanlah merupakan eksploitasi pekerja, karena sesungguhnya pelaksanaan waktu kerja lembur telah melalui persetujuan dari pekerja yang bersangkutan [vide Pasal 78 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 24 UU 6/2023]. Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 28 PP 35/2021 pada pokoknya menyatakan, untuk melaksanakan waktu kerja lembur harus ada perintah dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja/buruh secara tertulis dan/atau melalui media digital yang kemudian dapat dibuat dalam daftar pekerja/buruh yang bersedia kerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh dan pengusaha. Selanjutnya, pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur. Berkenaan dengan hal tersebut, Pasal 29 PP 35/2021 menyatakan yang pada pokoknya perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban membayar upah kerja lembur, memberi kesempatan secukupnya untuk istirahat, dan memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih, dan semua pemberian tersebut tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.

Walaupun dalam praktiknya, kedudukan pekerja/buruh yang tidak mungkin melawan perintah, namun demikian, menurut Mahkamah, hal terpenting yang harus diperhatikan adalah esensi dari lembur tersebut, di mana lembur biasanya dilakukan dikarenakan adanya kejadian khusus seperti pekerjaan yang sudah mendekati waktu penyelesaian ataupun pekerjaan yang bersifat mendesak lainnya. Artinya, lembur tidak dilakukan setiap saat. Selain itu, lembur yang dilakukan oleh pekerja juga tetap memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta pekerja yang melakukan lembur dibayar upahnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil permohonan para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.17.2] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang menghapus hak istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu menyebabkan semakin lemahnya jaminan perlindungan hukum terhadap hak pekerja.

Menurut Mahkamah, berkenaan dengan dalil para Pemohon, oleh karena materi atau substansi norma *a quo* telah diputus oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, bertanggal 31 Oktober 2024, yang telah diucapkan dalam persidangan sebelumnya dengan amar yang pada pokoknya sebagai berikut.

1. Menyatakan Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai mencakup frasa, “atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.
2. Menyatakan kata “dapat” dalam Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Oleh karena itu, terhadap norma *a quo* telah berubah dan tidak lagi sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon dalam permohonannya. Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkenaan dengan pengujian inkonstitusionalitas norma Pasal 79 ayat (2) huruf b dan ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 haruslah dinyatakan telah kehilangan objek.

[3.17.3] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26 UU 6/2023 yang menghilangkan frasa dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d yang dihapus pada Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023, sehingga menyebabkan semakin lemahnya jaminan perlindungan hukum terhadap hak pekerja untuk mendapatkan hak istirahat panjang.

Berkenaan dengan dalil para Pemohon tersebut, ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU 13/2003 menyatakan,

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.

- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
- a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri

Selanjutnya, Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26 UU 6/2023 menyatakan,

Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, ayat (3), ayat (5), Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat Upah penuh

Bahwa norma Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26 UU 6/2023 yang menghilangkan huruf c dan huruf d dalam Pasal 79 ayat (2) UU 13/2003 sesungguhnya tidak menghilangkan cuti tahunan dan istirahat panjang yang terdapat dalam huruf c dan d UU 13/2003 karena diatur selanjutnya dalam Pasal 79 ayat (4) dan ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023. Artinya, mengenai waktu cuti tahunan dan istirahat panjang bagi perusahaan tertentu, pemberiannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian, kedua materi muatan tersebut tidak menghilangkan ketentuan waktu istirahat panjang. Adapun mengenai hak upah selama istirahat, bahwa pekerja/buruh tetap berhak atas upah. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26 UU 6/2023.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil permohonan para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.17.4] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang menambahkan frasa “sebagai salah satu upaya” dan menghapus frasa “yang melindungi pekerja” menunjukkan hilangnya perlindungan negara kepada pekerja/buruh sekaligus ketidakpastian hukum atas kebijakan pengupahan yang bertujuan terpenuhinya hak penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 88 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 telah melimpahkan pengaturan kebijakan pengupahan dalam PP menyebabkan tafsir konstitusi yang berbeda dengan tujuan pengaturan pasal pengupahan dalam undang-undang.

Terhadap dalil para Pemohon tersebut, setelah Mahkamah mencermati perbaikan permohonan halaman 112 pada angka 72, para Pemohon memohon agar Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 dinyatakan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dikembalikan pada kalimat sebelumnya, “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”, sementara pada bagian petitum, para Pemohon memohon agar Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Terhadap fakta hukum demikian, menyebabkan adanya pertentangan antara posita dengan petitum permohonan, maka hal ini mengakibatkan Mahkamah tidak dapat menilai hal sesungguhnya yang dimohonkan oleh para Pemohon. Oleh karena itu permohonan para Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 haruslah dinyatakan kabur (*obscur*).

Sementara itu, berkenaan dengan dalil para Pemohon mengenai pengujian Pasal 88 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023. Menurut Mahkamah, oleh karena terhadap dalil *a quo*, secara substansi telah dipertimbangkan dalam perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan pertimbangan hukum antara lain sebagai berikut.

[3.15.9.1.3] Bahwa para Pemohon juga mendalilkan konstitusionalitas norma Pasal 88 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 27

UU 6/2023 yang telah mengubah ketentuan struktur dan skala upah dan menghapus upah pesangon, serta penghapusan mengenai penentuan upah minimum berbasis kebutuhan hidup layak, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi yang semula diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) UU 13/2003 sehingga merugikan hak konstitusional pekerja/buruh atas upah yang layak. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah untuk memahami seluruh pengaturan dalam UU 6/2023 yang telah mengubah UU 13/2003 harus dilakukan secara komprehensif, khususnya terkait dengan ketentuan-ketentuan yang masih tetap berlaku agar dapat menjadi sebuah konstruksi hukum ketenagakerjaan yang utuh. Sebab, Bab I Ketentuan Umum, Bab II Landasan, Asas, dan Tujuan, serta ketentuan-ketentuan lain dalam UU 13/2003 yang belum diubah, berarti hingga saat ini masih tetap berlaku.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, UU 13/2003 menekankan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang harus menjadi kerangka dalam pengaturan seluruh norma dalam UU 13/2003 dan perubahannya antara lain memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya [vide Pasal 4 huruf c dan huruf d UU 13/2003]. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut bersifat kumulatif dan hingga saat ini tidak dilakukan perubahan karena dinilai masih relevan dengan dasar dibentuknya pengaturan ketenagakerjaan, *in casu* UU 13/2003 dan perubahannya, termasuk di dalamnya untuk memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Kesejahteraan tenaga kerja sebagai salah satu tujuan dimaksud telah ditentukan pula batasan pengertiannya dalam UU 13/2003, yaitu adalah “suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat” [vide Pasal 1 angka 31 UU 13/2003]. Oleh karena itu, pengaturan pengupahan pun semestinya juga harus mendasarkan pada tujuan pembangunan ketenagakerjaan dimaksud. Artinya, pengaturan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dilakukan dengan ketentuan salah satunya dengan adanya struktur dan skala upah “yang proporsional”.

Bahwa frasa “yang proporsional” semula ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (3) huruf i UU 13/2003, namun dengan dilakukannya perubahan terhadap Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023, frasa “yang proporsional” tersebut dihilangkan dalam kebijakan pengupahan. Dalam kaitan dengan dihilangkannya frasa “yang proporsional” tersebut, penting bagi Mahkamah menegaskan terlebih dahulu sekalipun frasa tersebut tidak didalilkan secara langsung oleh para Pemohon namun karena berkelindan dan memiliki keterkaitan dalam menentukan kebijakan pengupahan yang dimaksudkan salah satunya adalah untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka penting bagi Mahkamah untuk mempertimbangkan ihwal frasa “yang proporsional” secara

komprehensif dalam kaitan dengan persoalan upah yang didalilkan para Pemohon. Dalam batas penalaran yang wajar, frasa “yang proporsional” dimaksud memiliki arti penting dalam pemberian imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh, sejalan dengan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan [vide Pasal 1 angka 30 UU 13/2003]. Imbalan yang diberikan tersebut seharusnya ditentukan sesuai dengan kebijakan pengupahan secara proporsional dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas dalam menetapkan upah bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih [vide Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 92 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003]. Dengan adanya penyusunan struktur dan skala upah yang proporsional dapat menjadi pedoman dalam penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah bagi setiap pekerja/buruh serta mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan sebagaimana esensi Penjelasan Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023. Hal ini sejalan dengan upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dengan demikian, norma Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang menyatakan “struktur dan skala upah”, tidak sejalan dengan upaya mewujudkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, menurut Mahkamah norma Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “struktur dan skala upah yang proporsional”. Sehingga, norma Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 menjadi berbunyi “b. struktur dan skala Upah yang proporsional”; sebagaimana selengkapnya termuat dalam amar Putusan *a quo*.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023, terutama berkaitan dengan “struktur dan skala Upah” adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

Sementara itu, berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan dihapuskannya norma Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003 mengenai frasa “upah untuk pembayaran pesangon” dan Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 yang mengatur mengenai “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”, menurut para Pemohon penghapusan norma tersebut merugikan hak konstitusional pekerja/buruh atas upah yang layak. Terkait dengan dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah ketentuan mengenai “upah

untuk pembayaran pesangon” yang semula dalam UU 13/2003 dimasukkan sebagai salah satu kebijakan pengupahan, namun saat ini norma *a quo* tidak dimaksudkan lagi karena substansi yang diatur dalam Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 adalah mengenai upah. Sementara, substansi mengenai pembayaran pesangon ditempatkan pada bagian yang mengatur pesangon. Dengan kata lain, ketentuan mengenai pembayaran pesangon tidak dihilangkan tetapi ditentukan tersendiri, tidak dimasukkan dalam pengaturan mengenai “pengupahan”, melainkan menjadi bagian dari pengaturan mengenai “pemutusan hubungan kerja”. Dalam kaitan ini, ditentukan bahwa dalam hal terjadi PHK, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima [vide Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023]. Artinya, tidak terdapat persoalan inkonstitusionalitas norma dengan dihapuskannya Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003. Sebab, para Pemohon tetap mendapatkan hak atas pesangon atau pembayaran pesangon apabila terjadi PHK sebagaimana ditentukan dalam Pasal 156 dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023.

Sementara itu, terkait dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas dihapuskannya Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 karena tidak diatur lagi “upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”. Sekalipun norma tersebut tidak diatur lagi dalam Pasal 88 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023, namun dalam kebijakan pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat salah satunya adalah mengenai upah minimum dengan maksud agar dapat mewujudkan hak pekerja/buruh atas hak penghidupan yang layak. Berkenaan dengan hal tersebut, Mahkamah dalam pertimbangan hukum di atas telah memaknai Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 menjadi “termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua”. Artinya, dengan pemaknaan tersebut menjadi rujukan untuk memahami pemenuhan kebutuhan hidup yang layak, termasuk di dalamnya dalam penentuan upah minimum.

Dalam kaitan dengan penentuan upah minimum tersebut, UU 6/2023 menentukan norma baru, yaitu Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyatakan:

- (1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.
- (2) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.
- (3) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.
- (4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan.

- (5) Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (6) Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Setelah Mahkamah mencermati substansi norma Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 di atas, telah ternyata norma *a quo* menjabarkan mengenai ketentuan yang terkait dengan penetapan upah minimum yang esensinya sama dengan Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003. Terlebih, dalam Pasal 92A dalam Pasal 81 angka 34 UU 6/2023 pada pokoknya menghendaki adanya peninjauan upah oleh pengusaha secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Adanya peninjauan ini tidak berarti upah pekerja/buruh menjadi lebih rendah dari upah minimum. Terlebih lagi, Mahkamah telah memaknai Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 sehingga menjadi dasar dalam pemenuhan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, menurut Mahkamah tidak terdapat lagi persoalan konstitusionalitas norma Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 dengan dihapusnya ketentuan yang mengatur mengenai “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, Mahkamah perlu menegaskan bahwa dengan dihapusnya norma Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003 dan Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 adalah dapat dibenarkan. Oleh karena itu, tidak terdapat alasan yang kuat bagi Mahkamah untuk memberlakukan kembali Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003 dan Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

Dengan demikian pertimbangan hukum perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 secara *mutatis mutandis* berlaku pula dalam mempertimbangkan dalil permohonan *a quo*, sehingga dalil permohonan para Pemohon *a quo* haruslah dinyatakan tidak beralasan menurut hukum.

[3.17.5] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 88C ayat (7) dan Pasal 88D ayat (3) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 menggantungkan pengaturan lebih lanjut upah dan upah minimum dalam Peraturan Pemerintah sehingga konstitusionalitas peraturan pelaksana dari UU 6/2023 haruslah ikut diuji. Penetapan upah minimum seharusnya ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup yang layak di

masing-masing wilayah kabupaten/kota dengan memperhatikan kondisi perkonomian (pertumbuhan ekonomi). Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 memberikan kewenangan secara subjektif kepada Pemerintah untuk mengecualikan keberlakuan rumusan mengenai upah minimum dengan alasan keadaan tertentu dan mengakibatkan ketidakpastian hukum upah minimum kabupaten/kota.

[3.17.5.1] Bahwa para Pemohon pada perbaikan permohonan halaman 114 angka 81, memohon agar Pasal 88C ayat (4) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan pertumbuhan ekonomi dan produktifitas”, sementara pada bagian petitum, para Pemohon memohon agar Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Terhadap fakta hukum demikian, menyebabkan adanya pertentangan antara posita dengan petitum permohonan, maka hal ini mengakibatkan Mahkamah tidak dapat menilai hal sesungguhnya yang dimohonkan oleh para Pemohon. Oleh karena itu, permohonan para Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 88C ayat (4) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 haruslah dinyatakan kabur (*obscuur*).

[3.17.5.2] Bahwa para Pemohon pada perbaikan permohonan halaman 89 di dalam bagian alasan permohonan dalam pengujian materiil, menguji Pasal 88B dan Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 di mana pada bagian petitum memohon agar kedua pasal *a quo* dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Setelah Mahkamah memeriksa secara saksama permohonan para Pemohon, Mahkamah tidak menemukan argumentasi mengenai pertentangan norma pasal yang dimohonkan *a quo* dengan UUD NRI Tahun 1945 pada bagian alasan permohonan dalam pengujian materiil (posita), namun para Pemohon dalam petitumnya memohon agar norma *a quo* bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Oleh karena itu, Mahkamah berpendapat, terhadap permohonan demikian adalah permohonan yang tidak memenuhi syarat formil sebagaimana ditentukan dalam Pasal 10 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang

Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (PMK 2/2021). Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkaitan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 88B dan Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 haruslah dinyatakan kabur (*obscuur*).

[3.17.5.3] Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon mengenai Pasal 88C ayat (7) dan Pasal 88D ayat (3) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang pada pokoknya menyatakan, “pengaturan lebih lanjut diatur dalam peraturan pemerintah” sehingga peraturan pemerintah *a quo* seharusnya diuji pula oleh Mahkamah, menurut Mahkamah, berdasarkan pertimbangan hukum Sub-sub-paragraf **[3.15.3.1]** mengenai kedudukan dan materi peraturan pemerintah ternyata telah dipertimbangkan oleh Mahkamah, sebagaimana kutipan pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 sebagai berikut.

[3.15.3.1] ... Sementara itu, berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 56 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang menyatakan, “Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah”, karena dengan adanya pendelegasian pengaturan PKWT ke dalam Peraturan Pemerintah (PP) tersebut dikhawatirkan para Pemohon akan menghilangkan representasi rakyat, *in casu* pekerja/buruh. Sekalipun secara konstitusional ditentukan PP dibentuk pada prinsipnya untuk melaksanakan undang-undang sebagaimana mestinya [vide Pasal 5 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945], namun yang dikhawatirkan jika muatan yang diatur dalam PP tersebut merupakan muatan undang-undang. Dalam kaitan ini, menurut Mahkamah, PP tetap diperlukan untuk mengatur lebih lanjut muatan undang-undang, sepanjang hal tersebut tidak mengatur substansi yang seharusnya dituangkan dalam undang-undang. Artinya, PP dimaksud hanya mengatur ihwal yang sifatnya teknis agar tidak mempersulit proses penyesuaian jika di kemudian hari dikehendaki adanya perubahan terhadap PP. Tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas peraturan pelaksana, faktanya telah diterbitkan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Berkaitan dengan pengaturan jangka waktu PKWT sebagaimana telah dipertimbangkan di atas bukan lagi merupakan materi muatan PP melainkan menjadi materi muatan yang harus diatur dalam undang-undang, namun untuk materi lebih lanjut mengenai PKWT yang bersifat teknis tetap dapat ditentukan dalam PP sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang.

Berdasarkan pertimbangan hukum di atas, Mahkamah mempertegas bahwa pendelegasian ke PP tetap diperlukan untuk mengatur lebih lanjut muatan undang-

undang, sepanjang hal tersebut tidak mengatur substansi yang seharusnya dituangkan dalam undang-undang. Artinya, PP dimaksud hanya mengatur ihwal yang sifatnya teknis agar tidak mempersulit proses penyesuaian jika di kemudian hari dikehendaki adanya perubahan terhadap PP.

Selain itu, hal tersebut telah dipertimbangkan oleh Mahkamah pada Paragraf [3.1] bahwa kewenangan Mahkamah yaitu, menguji undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945, sehingga apabila terdapat materi peraturan pemerintah yang tidak sesuai dengan peraturan di atasnya maka hal tersebut bukan menjadi kewenangan Mahkamah untuk menilainya.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil permohonan para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.17.5.4] Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon mengenai pengujian konstusionalitas norma Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023. Menurut Mahkamah, berkenaan dengan dalil para Pemohon, oleh karena materi atau substansi norma *a quo* telah diputus oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, bertanggal 31 Oktober 2024, yang telah diucapkan dalam persidangan sebelumnya dengan amar yang pada pokoknya sebagai berikut.

Menyatakan frasa “dalam keadaan tertentu” dalam Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Yang dimaksud dengan “dalam keadaan tertentu” mencakup antara lain bencana alam atau non-alam, termasuk kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Oleh karena itu, terhadap norma *a quo* telah berubah dan tidak lagi sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon dalam permohonannya. Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkenaan dengan pengujian inkonstitusionalitas norma Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 haruslah dinyatakan telah kehilangan objek.

[3.17.6] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 89 yang dihapus dalam Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus mengenai upah minimum sektoral

sebagai bagian dari bentuk upah minimum. Dihapuskannya ketentuan mengenai upah minimum sektoral (UMS) berpotensi menyebabkan ketidakadilan, hal ini diakibatkan setiap industri memiliki karakter dan sifat yang berbeda dengan industri lainnya. Oleh karena itu, menyamakan penetapan upah minimum sektoral dengan upah minimum secara umum dari suatu provinsi atau kabupaten/kota memiliki makna yang sama dengan memperlakukan sesuatu secara sama pada dua hal yang bersifat berbeda dan hal tersebut merupakan sebuah ketidakadilan. Menurut Mahkamah, oleh karena terhadap dalil *a quo* secara substansi telah dipertimbangkan dalam perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan pertimbangan hukum antara lain sebagai berikut.

[3.15.9.3] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 89 yang telah dihapus oleh Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, dan memohon untuk memberlakukan kembali Pasal 89 UU 13/2003. Menurut para Pemohon, norma Pasal 89 UU 13/2003 yang telah dihapus memuat ketentuan mengenai pengaturan upah minimum, seperti penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota; pengarahannya upah minimum menuju pencapaian KHL; proses penetapan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan dan bupati/walikota; dan pengaturan komponen dan tahapan pencapaian KHL.

Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon *a quo*, setelah Mahkamah mencermati keseluruhan norma Pasal 89 UU 13/2003 yang telah dihapus atau tidak berlaku lagi mengatur mengenai upah minimum sebagaimana dinyatakan:

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Terhadap norma yang dihapus tersebut, menurut Mahkamah, penghapusan Pasal 89 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 merupakan bagian dari upaya pembentuk undang-undang untuk memperbaiki dan menyesuaikan sistem pengupahan secara komprehensif dalam rangka melakukan reformasi di bidang

ketenagakerjaan. Sebab, ketentuan mengenai “upah minimum” juga telah diatur dan diakomodir, antara lain dalam Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023.

Berkenaan dengan hal tersebut, Mahkamah perlu menegaskan bahwa dengan dihapusnya norma Pasal 89 UU 13/2003 dapat dibenarkan. Terlebih, upah minimum telah diatur dan diakomodir, antara lain dalam Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023. Oleh karena itu, tidak terdapat alasan yang kuat bagi Mahkamah untuk memberlakukan kembali norma *a quo* sebagaimana dimohonkan oleh para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

Dengan demikian pertimbangan hukum perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 secara *mutatis mutandis* berlaku pula dalam mempertimbangkan dalil permohonan *a quo*, sehingga dalil permohonan para Pemohon *a quo* haruslah dinyatakan tidak beralasan menurut hukum.

[3.17.7] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 90 yang dihapus dalam Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 secara otomatis menghilangkan perlindungan hukum atas kepastian upah bagi pekerja yang upahnya sedang ditangguhkan.

Menurut Mahkamah, oleh karena terhadap dalil *a quo* secara substansi telah dipertimbangkan dalam perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan pertimbangan hukum antara lain sebagai berikut.

[3.15.9.4] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 90 yang telah dihapus oleh Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, dan memohon untuk memberlakukan kembali Pasal 90 UU 13/2003. Menurut para Pemohon, norma Pasal 90 UU 13/2003 sebelumnya mengatur larangan bagi pengusaha untuk membayar upah di bawah upah minimum, serta memberikan mekanisme penangguhan pembayaran upah minimum bagi pengusaha yang tidak mampu. Dengan dihapuskan Pasal 90 melalui Pasal 81 angka 30 UU 6/2023, tidak ada lagi ketentuan eksplisit yang melarang pengusaha membayar upah di bawah upah minimum. Berkenaan dengan dalil para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah untuk terlebih dahulu mengutip Pasal 90 UU 13/2003 yang menyatakan:

Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Terhadap norma yang dihapus tersebut, menurut Mahkamah, tidak menyebabkan pengusaha dapat membayar upah di bawah upah minimum secara bebas. Ketentuan dalam UU 6/2023 telah mengatur mengenai prinsip-prinsip pengupahan, misalnya setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan untuk mewujudkan hak tersebut, pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan. Kebijakan ini mencakup berbagai aspek, yaitu upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah saat tidak bekerja karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, komponen yang dapat diperhitungkan dengan upah, serta penggunaan upah sebagai dasar perhitungan hak dan kewajiban lainnya [vide Pasal 81 Angka 27 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU 13/2003]. Selanjutnya, atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan upah dapat ditetapkan upah di atas upah minimum [vide Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 9A di antara Pasal 90 dan Pasal 91 UU 13/2003]. Terlebih, ketentuan yang dihapus tersebut sesungguhnya telah terakomodasi dalam Pasal 88E ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 di mana pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Oleh karenanya, penghapusan norma Pasal 90 UU 13/2003 dapat dibenarkan. Sehingga, tidak terdapat alasan bagi Mahkamah untuk menghidupkan kembali norma *a quo* sebagaimana dimohonkan oleh para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

Dengan demikian pertimbangan hukum perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 secara *mutatis mutandis* berlaku pula dalam mempertimbangkan dalil permohonan *a quo*, sehingga dalil permohonan para Pemohon *a quo* haruslah dinyatakan tidak beralasan menurut hukum.

[3.17.8] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 merupakan aturan baru yang menggantikan ketentuan Pasal 91 ayat (1) UU 13/2003 telah meniadakan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam menentukan upah di atas upah minimum. Penetapan upah di atas upah minimum hanya bisa dilakukan dengan cara merundingkan dengan pekerja/buruh secara langsung dan meniadakan keberadaan serikat pekerja.

[3.17.8.1] Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon terhadap Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023. Menurut Mahkamah, berkenaan dengan dalil para Pemohon, oleh karena materi atau substansi norma *a quo* telah diputus oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023,

bertanggal 31 Oktober 2024, yang telah diucapkan dalam persidangan sebelumnya dengan amar yang pada pokoknya sebagai berikut.

Menyatakan Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan”.

Oleh karena itu, terhadap norma *a quo* telah berubah dan tidak lagi sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon dalam permohonannya. Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkenaan dengan pengujian inkonstitusionalitas norma Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 haruslah dinyatakan telah kehilangan objek.

[3.17.8.2] Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon terhadap Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023, setelah Mahkamah mencermati pada perbaikan permohonan halaman 89 di dalam bagian alasan permohonan dalam pengujian materiil, para Pemohon menguji Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 dan pada bagian petitum memohon agar Pasal *a quo* dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Setelah Mahkamah memeriksa secara saksama permohonan para Pemohon, Mahkamah tidak menemukan argumentasi mengenai pertentangan norma pasal yang dimohonkan *a quo* dengan UUD NRI Tahun 1945 pada bagian alasan permohonan dalam pengujian materiil (posita), namun dimohonkan agar norma *a quo* dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat pada bagian petitum. Oleh karena itu, Mahkamah berpendapat, terhadap permohonan demikian adalah permohonan yang tidak memenuhi syarat formil sebagaimana ditentukan dalam Pasal 10 ayat (2) PMK 2/2021. Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkaitan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 haruslah dinyatakan kabur (*obscuur*).

[3.17.9] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 telah menyebabkan aturan mengenai struktur dan skala upah yang tidak berkeadilan, khususnya dengan meniadakan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi sebagai hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan struktur dan skala upah dan penetapan struktur dan skala upah harus melibatkan pekerja/buruh dan atau perwakilan pekerja/buruh dalam wadah serikat pekerja/serikat buruh, sebab nilai besaran yang didapatkan oleh pekerja/buruh berdampak secara langsung atas kesejahteraan yang mempengaruhi pada kinerja dan produktivitas yang akan dihasilkan oleh pekerja/buruh. Pengaturan pasal *a quo* hanya mempertimbangkan variable di luar pribadi pekerja (bersifat eksternal) yakni kemampuan perusahaan produktivitas semata tanpa mempertimbangkan variable yang berasal dari pekerja (bersifat internal) yaitu golongan, jabatan (bobot dan nilai jabatan), masa kerja, pendidikan, dan kompetensi kerja. Menurut Mahkamah, berkenaan dengan dalil para Pemohon, oleh karena materi atau substansi norma *a quo* telah diputus oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, bertanggal 31 Oktober 2024, yang telah diucapkan dalam persidangan sebelumnya dengan amar yang pada pokoknya sebagai berikut.

Menyatakan Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”.

Oleh karena itu, terhadap norma *a quo* telah berubah dan tidak lagi sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon dalam permohonannya. Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkenaan dengan pengujian inkonstitusionalitas norma Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 haruslah dinyatakan telah kehilangan objek.

[3.17.10] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 95 dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023, setelah Mahkamah mencermati pada perbaikan permohonan

halaman 89 di dalam bagian alasan permohonan dalam pengujian materiil, para Pemohon menguji Pasal 95 dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 dan pada bagian petitum memohon agar pasal *a quo* dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Setelah Mahkamah memeriksa secara saksama permohonan para Pemohon, Mahkamah tidak menemukan argumentasi mengenai pertentangan norma pasal yang dimohonkan *a quo* dengan UUD NRI Tahun 1945 pada bagian alasan permohonan dalam pengujian materiil (posita), namun dimohonkan agar norma *a quo* bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat pada bagian petitum. Oleh karena itu, Mahkamah berpendapat, terhadap permohonan demikian adalah permohonan yang tidak memenuhi syarat formil sebagaimana ditentukan dalam Pasal 10 ayat (2) PMK 2/2021. Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkaitan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 95 dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 haruslah dinyatakan kabur (*obscuur*).

[3.17.11] Bahwa para Pemohon di dalam perbaikan permohonan halaman 89 menguji norma Pasal 96 dan Pasal 97 yang dihapus dalam Pasal 81 angka 37 dan angka 38 UU 6/2023, namun setelah Mahkamah mencermati bagian alasan permohonan, Mahkamah tidak menemukan dalil berkenaan dengan pengujian norma Pasal 96 dan Pasal 97 yang dihapus dalam Pasal 81 angka 37 dan angka 38 UU 6/2023, namun di bagian petitum memohon agar kedua norma *a quo* dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Oleh karena itu Mahkamah berpendapat, terhadap permohonan demikian adalah permohonan yang tidak memenuhi syarat formil sebagaimana ditentukan dalam Pasal 10 ayat (2) PMK 2/2021. Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkaitan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 96 dalam Pasal 81 angka 37 dan Pasal 97 dalam Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 haruslah dinyatakan kabur (*obscuur*).

[3.17.12] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 98 dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang menghilangkan frasa “dewan pengupahan nasional, provinsi dan kabupaten/kota” berpotensi hilangnya lembaga dewan pengupahan kabupaten/kota yang berfungsi memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam merekomendasikan upah minimum kabupaten/kota. Potensi hilangnya dewan pengupahan kabupaten/kota tercermin dalam PP 36/2021 dan hilangnya dewan

pengupahan kabupaten/kota maka menghilangkan peran serikat pekerja dalam penetapan upah minimum sebagai sarana dan dalam rangka mewujudkan hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Menurut Mahkamah, berkenaan dengan dalil para Pemohon, oleh karena materi atau substansi norma *a quo* telah diputus oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, bertanggal 31 Oktober 2024, yang telah diucapkan dalam persidangan sebelumnya dengan amar yang pada pokoknya sebagai berikut.

Menyatakan Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif”;

Oleh karena itu, terhadap norma *a quo* telah berubah dan tidak lagi sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon dalam permohonannya. Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkenaan dengan pengujian inkonstitusionalitas norma Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 haruslah dinyatakan telah kehilangan objek.

[3.17.13] Bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, maka terhadap pengujian konstitusionalitas norma Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25, Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25, Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31, Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33, dan Pasal 98 dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023, karena telah dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sejak diucapkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, bertanggal 31 Oktober 2024 berkenaan dengan pengujian konstitusionalitas atas norma-norma di atas telah kehilangan objek.

Sementara itu, berkaitan dengan pengujian konstusionalitas norma Pasal 78 dalam Pasal 81 angka 24, Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26, Pasal 88 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 27, Pasal 88C ayat (7) dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88D ayat (3) dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 89 dalam Pasal 81 angka 29, dan Pasal 90 dalam Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

Sedangkan berkenaan dengan pengujian konstusionalitas norma Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27, Pasal 88B dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88C ayat (4) dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31, Pasal 95 dalam Pasal 81 angka 36, Pasal 96 dalam Pasal 81 angka 37, dan Pasal 97 dalam Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 adalah kabur (*obscur*).

Dalil mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

[3.18] Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 81 angka 40, Pasal 81 angka 43, Pasal 81 angka 47, Pasal 81 angka 48, Pasal 81 angka 52 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151, Pasal 153, Pasal 156, Pasal 157, dan Pasal 160 UU 13/2003; dan Pasal 151A dalam Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang disisipkan diantara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003, Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang disisipkan diantara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003, Pasal 157A dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang disisipkan diantara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003; serta Pasal 152, Pasal 154, Pasal 155, Pasal 158, Pasal 159, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171, Pasal 172, dan Pasal 184 yang dihapus dalam Pasal 81 angka 42, angka 44, angka 46, angka 50, angka 51, angka 53, angka 54, angka 55, angka 56, angka 57, angka 58, angka 59, angka 60, angka 61, angka 62, angka 63, angka 64, angka 65 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dengan dalil-dalil sebagai berikut.

[3.18.1] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 151 dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023, setidaknya terdapat 2 (dua) hal permasalahan konstusional yaitu, hilangnya kehendak negara untuk melakukan pencegahan PHK secara sungguh-sungguh dan kemudahan PHK dengan cukup diberitahukan alasan PHK kepada

pekerja/buruh yang bersangkutan tanpa didahului dengan syarat penetapan PHK ataupun perundingan mengenai maksud kehendak PHK dengan serikat pekerja/serikat buruh. Selain itu, norma pasal *a quo* juga telah mendegradasi kualitas perlindungan pekerja, manakala hendak melakukan PHK seharusnya melalui perundingan terlebih dahulu kepada pekerja atau serikat pekerja dan apabila tidak tercapai kesepakatan akan dirundingkan dalam perundingan bipartit, jadi tidak langsung diputus hubungan kerjanya hanya melalui pemberitahuan. Selanjutnya, menurut para Pemohon, pada ayat (4) menyebabkan pekerja dapat diputus hubungan kerjanya sebelum adanya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Menurut Mahkamah, berkenaan dengan dalil para Pemohon, oleh karena materi atau substansi norma *a quo* telah diputus oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, bertanggal 31 Oktober 2024, yang telah diucapkan dalam persidangan sebelumnya dengan amar yang pada pokoknya sebagai berikut.

1. Menyatakan frasa “wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”, dalam Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”.
2. Menyatakan frasa “pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial” dalam Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap”.

Oleh karena itu, terhadap norma *a quo* telah berubah dan tidak lagi sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon dalam permohonannya. Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkenaan dengan pengujian inkonstitusionalitas norma Pasal 151 ayat (3) dan ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 haruslah dinyatakan telah kehilangan objek.

[3.18.2] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 151A dalam Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 semakin memudahkan terjadinya PHK sehingga hilangnya jaminan kepastian bekerja dalam hubungan kerja juga terjadi dalam norma *a quo* yaitu, tidak ditemukannya frasa "penetapan" yang sebelumnya terdapat dalam Pasal 154 UU 13/2003 dan menggantinya dengan frasa "pemberitahuan" dalam Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan norma Pasal 151A diantara Pasal 151 dan Pasal 152.

Menurut Mahkamah, oleh karena terhadap dalil *a quo* secara substansi telah dipertimbangkan dalam perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan pertimbangan hukum antara lain sebagai berikut.

[3.15.11.2] Menimbang bahwa para Pemohon juga mendalilkan norma Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 151A di antara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Menurut para Pemohon, Pasal 151A huruf a UU 6/2023 menentukan pengusaha tidak perlu memberitahukan PHK sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat (2) UU 6/2023, jika pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Ketentuan tersebut memicu ketidakpastian hukum karena tidak ada parameter yang jelas terkait dengan pengunduran diri, sehingga bertentangan dengan prinsip kepastian hukum. Terlebih, tidak ada penjelasan rinci mengenai "pengunduran diri atas kemauan sendiri" yang membuka ruang bagi pengusaha untuk memanipulasi kondisi kerja, memaksa pekerja mengundurkan diri tanpa ada pemberitahuan yang seharusnya wajib dilakukan, sehingga bertentangan dengan prinsip perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Para Pemohon menginginkan pemaknaan pasal *a quo* menjadi, "pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha".

Berkenaan dengan dalil para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah mengutip terlebih dahulu norma Pasal 151A UU 6/2023 yang menyatakan:

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:

- a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. Pekerja/Buruh dan Pengusaha berakhir Hubungan Kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;

- c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; atau
- d. Pekerja/Buruh meninggal dunia

Berdasarkan rumusan norma di atas, pemberitahuan yang dimaksudkan terkait dengan pemberitahuan pengusaha kepada pekerja dan/atau serikat pekerja apabila PHK sebagai upaya terakhir akan ditempuh. Artinya, ketentuan mengenai “pemberitahuan” tersebut tidak terkait dengan persoalan pemberhentian sebagai pekerja karena kemauan sendiri dari pekerja. Sebab, memahami norma di atas harus dikaitkan dengan ketentuan yang menjadi rujukan, yaitu Pasal 151 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang menyatakan, “Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”. Sementara itu, jika pekerja/buruh tidak ingin melanjutkan hubungan kerjanya karena mengundurkan diri maka PHK dimungkinkan terjadi karena kemauan sendiri dari pekerja/buruh dengan menyampaikan surat pengunduran diri secara tertulis. Dengan sendirinya, pengusaha tidak perlu melakukan pemberitahuan sebagaimana maksud Pasal 151 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 karena PHK tersebut terjadi atas inisiatif sendiri dari pekerja/buruh, namun cukup dengan memberikan tanggapan atas surat pengunduran diri tersebut. Dalam kaitan dengan kekhawatiran para Pemohon akan ada unsur paksaan terhadap pekerja untuk mengundurkan diri, hal tersebut bukan merupakan persoalan konstitusionalitas norma. Andaiapun, ada unsur “pemaksaan” sebagaimana dalil para Pemohon maka terhadap PHK proses penyelesaiannya tetap sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 151 dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023, termasuk jika akan menggunakan mekanisme PPHI maka harus tunduk pada UU 2/2004.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 151A dalam Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

Dengan demikian pertimbangan hukum perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 secara *mutatis mutandis* berlaku pula dalam mempertimbangkan dalil permohonan *a quo*, sehingga dalil permohonan para Pemohon *a quo* haruslah dinyatakan tidak beralasan menurut hukum.

[3.18.3] Bahwa para Pemohon dalam perbaikan permohonan halaman 89 menguji Pasal 152 dalam Pasal 81 angka 42 dan Pasal 153 dalam Pasal 81 angka 43 UU 6/2023 dan pada bagian petitum memohon agar pasal *a quo* tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, namun Mahkamah tidak menemukan uraian argumentasi berkenaan dengan kedua norma pasal *a quo* dalam bagian alasan permohonan kecuali hanya menyatakan pasal *a*

quo mempermudah dilakukannya PHK. Oleh karena itu Mahkamah berpendapat, terhadap permohonan demikian adalah permohonan yang tidak memenuhi syarat formil sebagaimana ditentukan dalam Pasal 10 ayat (2) PMK 2/2021. Dengan demikian permohonan para Pemohon berkaitan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 153 dalam Pasal 81 angka 43 UU 6/2023 haruslah dinyatakan kabur (*obscuur*).

[3.18.4] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 154 dalam Pasal 81 angka 44 UU 6/2023 yang dinyatakan “dihapus” dengan alasan mempermudah pengusaha untuk melakukan PHK kepada pekerja, terutama tidak diaturnya lagi PHK karena mengundurkan diri dengan ketentuan di antaranya adanya frasa “tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha”, manakala perundingan bipartit gagal atau tidak tercapai kesepakatan, maka PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan ini, akan menyebabkan pekerja/buruh dapat diputus hubungan kerjanya sebelum adanya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Pasal 154 UU 13/2003 menyatakan,

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Menurut Mahkamah, dihapusnya norma pasal *a quo* menyebabkan pasal tersebut sudah tidak diatur lagi dalam undang-undang yang dimohonkan, terlebih para Pemohon tidak memohon materi pasal *a quo* untuk dikembalikan kepada bunyi norma sebelumnya atau diberikan pemaknaan tertentu. Oleh karena norma pasal *a quo* telah dinyatakan “dihapus” dan petitum para Pemohon memohon agar pasal *a quo* dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, terlebih berkenaan dengan norma *a quo* telah dipertimbangkan oleh Mahkamah pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 68/PUU-XVIII/2020 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada

tanggal 25 November 2020 dan dinyatakan telah kehilangan objek. Oleh karena itu, dalil permohonan para Pemohon *a quo* sesungguhnya menguji norma yang sebenarnya sudah tidak ada. Dengan demikian, dalil permohonan para Pemohon kabur (*obscur*).

[3.18.5] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 telah memberlakukan kembali alasan PHK yang telah dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yaitu mengenai adanya pelanggaran bersifat mendesak sebagai alasan PHK yang memiliki redaksional yang sama antara Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 dengan Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003. Selain itu, ketentuan *a quo* seharusnya diatur dalam sebuah undang-undang.

Setelah Mahkamah mencermati Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023, ketentuan pasal *a quo* menjelaskan alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dan tidak ada hubungannya dengan substansi yang didalilkan para Pemohon yaitu berkenaan dengan adanya alasan pelanggaran yang bersifat mendesak, yang menurut para Pemohon sama dengan redaksional Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 dan Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003, di mana Pasal 158 UU 13/2003 telah dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.

Adapun terhadap frasa “pelanggaran bersifat mendesak” yang dicantumkan dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021, telah ternyata berbeda substansinya dengan Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 sebagaimana yang didalilkan oleh para Pemohon. Berkenaan norma yang terdapat dalam PP bukanlah ranah Mahkamah untuk menilainya, terlebih para Pemohon pada bagian petitum hanya memohon agar norma pasal *a quo* dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Oleh karena itu, Mahkamah berpendapat, terhadap permohonan demikian adalah permohonan yang tidak memenuhi syarat formil sebagaimana ditentukan dalam Pasal 10 ayat (2) PMK 2/2021. Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkaitan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 haruslah dinyatakan kabur (*obscur*).

[3.18.6] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 155 dalam Pasal 81 angka 46 UU 6/2023 yang menyatakan dihapus dan ternyata memindahkan sebagian isinya ke

Pasal 81 angka 49 UU 6/2023, sehingga menghilangkan akibat hukum (batal demi hukum) PHK tanpa penetapan, merupakan bentuk tiket gratis yang diberikan undang-undang kepada pengusaha untuk melakukan kesewenang-wenangan PHK. Oleh karena dalil permohonan para Pemohon berkelindan maka Mahkamah selanjutnya akan mengutip amar berkenaan dengan pengujian Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 157A diantara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003, sebagai berikut:

Menurut Mahkamah, berkenaan dengan dalil para Pemohon, oleh karena materi atau substansi norma *a quo* telah diputus oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, bertanggal 31 Oktober 2024, yang telah diucapkan dalam persidangan sebelumnya dengan amar yang pada pokoknya sebagai berikut.

Menyatakan frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" dalam norma Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI".

Oleh karena itu, terhadap norma *a quo* telah berubah dan tidak lagi sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon dalam permohonannya. Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkenaan dengan pengujian inkonstitusionalitas norma Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 haruslah dinyatakan telah kehilangan objek. Sedangkan berkenaan dengan pengujian norma Pasal 155 dalam Pasal 81 angka 46 UU 6/2023, oleh karena sudah tidak terdapat objek yang dimohonkan maka permohonan para Pemohon haruslah dinyatakan kabur (*obscuur*).

[3.18.7] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 156 dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang memindahkan materi muatan pesangon ke dalam PP 35/2021 dan secara muatan materi kompensasi PHK yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lebih rendah dari yang sebelumnya diatur dalam UU 13/2003.

Menurut Mahkamah, berkenaan dengan dalil para Pemohon, oleh karena materi atau substansi norma *a quo* telah diputus oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, bertanggal 31 Oktober 2024, yang telah diucapkan dalam persidangan sebelumnya dengan amar yang pada pokoknya sebagai berikut.

Menyatakan frasa “diberikan dengan ketentuan sebagai berikut” dalam Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “paling sedikit”.

Oleh karena itu, terhadap norma *a quo* telah berubah dan tidak lagi sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon dalam permohonannya. Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkenaan dengan pengujian inkonstitusionalitas norma Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 haruslah dinyatakan telah kehilangan objek.

Sedangkan berkenaan dengan dalil Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023, menurut Mahkamah, oleh karena terhadap dalil *a quo* secara substansi telah dipertimbangkan dalam perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan pertimbangan hukum antara lain sebagai berikut.

[3.15.13.2] Bahwa selanjutnya para Pemohon mempersoalkan juga inkonstitusionalitas norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 karena menghilangkan ketentuan yang sebelumnya diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003 yang menyatakan “*Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: ... c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;*” menurut para Pemohon, hal ini membuktikan bahwa negara hendak melepaskan tanggung jawab dalam memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, Mahkamah terlebih dahulu mengutip Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 yang menyatakan:

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Selanjutnya sebagai persandingan penting pula bagi Mahkamah untuk mengutip Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang menyatakan:

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja;
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bahwa setelah Mahkamah mencermati dengan saksama perbedaan ketentuan mengenai uang penggantian yang diterima oleh pekerja/buruh antara yang ditentukan dalam Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 dengan yang ditentukan dalam Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023, menurut Mahkamah, ternyata norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 tidak mengatur ketentuan yang mengenai penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan sebagaimana sebelumnya telah ditentukan dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003, sehingga menurut para Pemohon merugikan pekerja/buruh yang mengalami PHK. Dalam kaitan ini, Presiden dalam keterangan tertulisnya menyatakan pada pokoknya bahwa hak pengobatan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU 40/2004) *jo.* Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU 24/2011), sedangkan hak uang penggantian perumahan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat (UU 4/2016) [vide Keterangan Presiden hlm 77 dan 78].

Untuk menjawab dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 penting bagi Mahkamah untuk mencermati secara saksama Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU 40/2004) yang dilakukan perubahan bersamaan dengan UU 13/2003 dalam UU 6/2023. Pentingnya dilakukan perubahan terhadap UU 40/2004 sekaligus untuk menyesuaikan dengan Konvensi *International Labour Organization* Nomor 102 Tahun 1952, yang mewajibkan pemerintah memberikan perlindungan jaminan sosial yang paripurna bagi warga negaranya, termasuk perbaikan dalam pelaksanaan jaminan sosial. Oleh karena

itu berkaitan dengan pekerja/buruh yang mengalami kehilangan pekerjaan di mana akan berdampak terhadap derajat status sosialnya, khususnya lingkungan tempat tinggalnya maupun masyarakat pada umumnya, maka perlu adanya penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan yang selama ini belum diatur. Jaminan kehilangan pekerjaan tersebut diberikan dengan tujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh tersebut. Dalam kaitan ini, UU 40/2004 telah mengubah cakupan jenis program jaminan sosial meliputi: jaminan kesehatan; jaminan kecelakaan kerja; jaminan hari tua; jaminan pensiun; jaminan kematian; dan jaminan kehilangan pekerjaan [vide Pasal 18 dalam Pasal 82 angka 1 UU 6/2023]. Dalam konteks dalil para Pemohon, telah ditentukan bahwa bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan pemerintah pusat [vide Pasal 46A dalam Pasal 82 angka 2 UU 6/2023]. Penyelenggaraannya harus berdasarkan pada prinsip asuransi sosial yaitu suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya. Adanya ketentuan mengenai jaminan kehilangan pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan atau PHK sebagaimana upaya negara untuk memenuhi hak atas penghidupan yang layak dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Dalam kaitan ini, manfaat yang dapat diperoleh pekerja/buruh dalam jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja yang diberikan paling banyak 6 (enam) bulan upah. Manfaat tersebut diterima oleh peserta, *in casu* pekerja/buruh setelah mempunyai masa kepesertaan tertentu. Adapun sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari: modal awal pemerintah; rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan/atau dana operasional BPJS Ketenagakerjaan [vide Pasal 46D dan Pasal 46E dalam Pasal 82 angka 2 UU 6/2023]. Rekomposisi iuran dimaksud adalah rekomposisi iuran yang tidak berasal dari pekerja/buruh tanpa mengurangi manfaat program jaminan sosial lainnya yang menjadi hak pekerja/buruh [vide Penjelasan 46E ayat (1) huruf b dalam Pasal 82 angka 2 UU 6/2023]. Selain dilakukan perubahan terhadap UU 40/2004, dilakukan pula perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU 24/2011) seiring dengan perubahan UU 13/2003. Semula dalam ketentuan Pasal 6 UU 24/2011 hanya menentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan menyelenggarakan program: a. jaminan kecelakaan kerja; b. jaminan hari tua; c. jaminan pensiun; dan d. jaminan kematian. Namun, dengan diubahnya UU 13/2003 ditentukan pula dalam BPJS ketenagakerjaan program jaminan kehilangan pekerjaan dengan mengubah Pasal 6 UU 24/2011 [vide Pasal 6 ayat (2) huruf e angka 1 UU 6/2023]. Ketentuan lebih lanjut berkaitan dengan hak pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun

2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP 37/2021).

Sementara itu, terkait dengan penggantian perumahan bagi pekerja/buruh yang di PHK atau kehilangan pekerjaan tidak termasuk yang ditentukan dalam UU 6/2023 karena substansinya telah diatur dalam UU 4/2016. Namun demikian, oleh karena untuk menilai secara keseluruhan persoalan konstitusionalitas norma Pasal yang dimohonkan oleh para Pemohon *a quo*, tidak dapat dilepaskan/dipisahkan dengan konstitusionalitas UU 4/2016 yang pada saat ini masih dalam proses pengujian konstitusionalitasnya di Mahkamah [vide Perkara Nomor 86/PUU-XXII/2024, Nomor 96/PUU-XXII/2024, dan Nomor 134/PUU-XXII/2024]. Oleh karena itu, dalam batas penalaran yang wajar, Mahkamah tidak mungkin dapat menilai konstitusionalitas permohonan *a quo* berkenaan dengan norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 secara komprehensif tanpa terlebih dahulu menilai konstitusionalitas materi yang terdapat dalam UU 4/2016 yang tidak dimohonkan para Pemohon dalam permohonan *a quo*. Oleh karena itu, terkait hak uang penggantian perumahan belum dapat dipertimbangkan oleh Mahkamah. Sementara itu, berkaitan dengan hak penggantian pengobatan dan perawatan, oleh karena hak *a quo* penilaian konstitusionalitasnya tidak dapat dipisahkan dalam menilai konstitusionalitas hak penggantian perumahan, maka terhadap pengujian masalah yang dipersoalkan oleh para Pemohon mengenai penggantian pengobatan dan perawatan juga belum dapat dipertimbangkan lebih lanjut. Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah permohonan para Pemohon berkenaan dengan norma *a quo* haruslah dinyatakan prematur.

Dengan demikian pertimbangan hukum perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 secara *mutatis mutandis* berlaku pula dalam mempertimbangkan permohonan *a quo*, sehingga dalil permohonan para Pemohon *a quo* haruslah dinyatakan prematur.

[3.18.8] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 157 dalam Pasal 81 angka 48 UU 6/2023 telah mendegradasi kualitas perlindungan pekerja/buruh sebagai amanat konstitusi yang selama ini telah cukup terlindungi dengan adanya ketentuan dalam UU 13/2003 yang mengamanatkan bahwa selain upah pokok dan tunjangan tetap, pekerja/buruh dan keluarganya, berhak mendapatkan tunjangan tetap lainnya berupa barang/catu yang diberikan secara cuma-cuma, selanjutnya Mahkamah akan mengutip Pasal 157 UU 13/2003 dan Pasal 157 dalam Pasal 81 angka 48 UU 6/2023 yang menyatakan,

Pasal 157 UU 13/2003 menyatakan,

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
 - a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Pasal 157 dalam 81 angka 48 UU 6/2023 menyatakan,

- (1) Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:
 - a. Upah pokok; dan
 - b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya.
- (2) Dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, Upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan Upah sehari.
- (3) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (4) Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari Upah minimum, Upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah Upah minimum yang berlaku di wilayah domisili Perusahaan.

Berdasarkan kedua ketentuan di atas, memang terdapat perubahan norma dengan menghapus frasa “termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh” pada Pasal 157 ayat (1) huruf b dalam Pasal 81 angka 48 UU 6/2023.

Berkenaan dengan Pasal 157 ayat (1) UU 13/2003 adalah terkait komponen upah, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja, serta uang pengganti hak yang terdiri atas,

upah pokok dan tunjangan yang bersifat tetap. Adapun berkenaan dengan ketentuan lain pada Pasal 157 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 48 UU 6/2023 secara substansi sama dengan Pasal 157 ayat (1) UU 13/2003.

Berkenaan dengan komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja, yaitu terdiri atas upah pokok dan tunjangan yang bersifat tetap. Justru melalui UU 6/2023 memberikan penegasan bahwa upah harus dibayarkan dalam bentuk uang, sehingga tidak ada lagi pembayaran pesangon yang diperhitungkan dengan nilai barang (catu). Hilangnya pemberian catu secara cuma-cuma tidaklah secara serta merta dianggap sebagai mendegradasi kualitas perlindungan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh yang terkena PHK berdasarkan Pasal 156 dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 tetap mendapatkan pesangon dan/atau uang penghargaan dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, yang besarnya berdasarkan perhitungan sebagaimana yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan semuanya diterima dalam bentuk uang. Pemberian catu dalam bentuk natura dinilai tidak relevan, karena tidak sesuai dengan kemajuan pembangunan yang telah mengubah natura dalam bentuk uang.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil permohonan para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.18.9] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 158 dalam Pasal 81 angka 50 dan Pasal 159 dalam Pasal 81 angka 51 UU 6/2023, para Pemohon di dalam bagian posita tidak menguraikan dalil berkenaan dengan pengujian Pasal 158 dalam Pasal 81 angka 50 dan Pasal 159 dalam Pasal 81 angka 51 UU 6/2023 yang menghapus norma Pasal 158 dan Pasal 159 UU 13/2003, namun di bagian petitum memohon agar kedua norma *a quo* dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Oleh karena itu, Mahkamah berpendapat, terhadap permohonan demikian adalah permohonan yang tidak memenuhi syarat formil sebagaimana ditentukan dalam Pasal 10 ayat (2) PMK 2/2021. Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkaitan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 158 dan Pasal 159 dalam Pasal 81 angka 50 dan 51 UU 6/2023 haruslah dinyatakan kabur (*obscur*).

[3.18.10] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 160 dalam Pasal 81 angka 52 UU 6/2023 jelas membahayakan serta mengancam keberadaan pekerja/buruh karena dapat dengan mudah dilaporkan oleh pengusaha sehingga dapat menghilangkan kewajiban membayar upah yang menggantinya dengan bantuan upah sesuai dengan persentase yang disebutkan dalam pasal *a quo*. Sebelum Mahkamah mempertimbangkan dalil permohonan para Pemohon, terlebih dahulu Mahkamah akan mengutip Pasal 160 UU 13/2003 yang menyatakan,

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/ buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagai-mana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Kemudian Pasal 160 dalam Pasal 81 angka 52 UU 6/2023 menyatakan,

- (1) Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari Upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (3) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana se bagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah, Pengusaha wajib mempekerjakan Pekerja/Buruh kembali.
- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah dihapuskannya frasa “bukan atas pengaduan pengusaha” pada Pasal 160 dalam Pasal 81 angka 52 UU 6/2023 merupakan sebuah konsekuensi dari adanya penahanan terhadap pekerja/buruh karena melakukan tindak pidana, baik atas pengaduan pengusaha maupun bukan atas pengaduan pengusaha. Ketentuan pasal *a quo* tidak membedakan keduanya karena memandang penahanan oleh pihak berwajib dilakukan akibat dari adanya tindak pidana yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Hilangnya frasa *a quo* mengakibatkan pekerja/buruh tidak dibayarkan upahnya oleh pengusaha, namun pengusaha tetap bertanggung jawab untuk membayarkan upah kepada pihak yang menjadi tanggungan pekerja/buruh. Menurut Mahkamah, tidak dibayarkannya upah pekerja/buruh karena melakukan tindak pidana bukan membahayakan serta mengancam keberadaan pekerja/buruh karena dengan mudah dilaporkan oleh pengusaha. Suatu perbuatan dinyatakan sebagai perbuatan pidana apabila perbuatan itu melawan hukum, merugikan masyarakat, dilarang oleh aturan pidana, pelakunya akan diancam dengan pidana, dan pelakunya dapat

dipertanggungjawabkan. Berdasarkan kriteria tersebut maka tidaklah dapat dikatakan bahwa semua perbuatan merupakan tindak pidana, sehingga kekhawatiran para Pemohon yang keberadaannya akan terancam karena dengan mudah dapat dilaporkan oleh pengusaha adalah tidak berdasar. Demikian pula berkenaan dengan hilangnya upah yang wajib dibayarkan kepada para Pemohon, menurut Mahkamah, tidak dibayarkannya upah karena pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib atas suatu tindak pidana merupakan konsekuensi dari tindakan pekerja/buruh tersebut, namun demikian pengusaha tidak menghilangkan tanggung jawabnya untuk tetap membayarkan upah kepada tanggungan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan, dan tetap akan mempekerjakan pekerja/buruh kembali setelah pekerja dinyatakan tidak bersalah sebelum masa 6 (enam) bulan [vide Pasal 160 dalam Pasal 81 angka 52 UU 6/2023]. Selain itu, dihilangkannya frasa “bukan atas pengaduan pengusaha” juga merupakan tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 28 Oktober 2004.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil permohonan para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.18.11] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 161 dalam Pasal 81 angka 53, Pasal 162 dalam Pasal 81 angka 54, Pasal 163 dalam Pasal 81 angka 55, Pasal 164 dalam Pasal 81 angka 56, Pasal 165 dalam Pasal 81 angka 57, Pasal 166 dalam Pasal 81 angka 58, Pasal 167 dalam Pasal 81 angka 59, Pasal 168 dalam Pasal 81 angka 60, Pasal 169 dalam Pasal 81 angka 61, Pasal 170 dalam Pasal 81 angka 62, Pasal 171 dalam Pasal 81 angka 63, Pasal 172 dalam Pasal 81 angka 64, dan Pasal 184 dalam Pasal 81 angka 65 UU 6/2023 pada faktanya alasan PHK tersebut kemudian diatur lebih lanjut dengan norma yang lebih banyak pada peraturan pelaksanaannya, sehingga untuk melihat konstusionalitas pasal *a quo* patut kiranya tidak hanya berhenti melalui undang-undang tetapi juga PP 35/2021 karena telah mendegradasi kualitas perlindungan pekerja tentang kompensasi besaran pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang sebelumnya lebih baik dan telah cukup terlindungi dengan adanya UU 13/2003.

Menurut Mahkamah, oleh karena terhadap dalil *a quo* secara substansi telah dipertimbangkan dalam perkara 168/PUU-XXI/2023 sehingga pertimbangan pada

perkara *a quo* berlaku pula terhadap dalil permohonan para Pemohon, sebagai berikut.

[3.14.7.3] Bahwa selanjutnya para Pemohon mempersoalkan norma Pasal 161 dalam Pasal 81 angka 53 UU 6/2023; Pasal 162 dalam Pasal 81 angka 54 UU 6/2023, Pasal 163 dalam Pasal 81 angka 55 UU 6/2023; Pasal 164 dalam Pasal 81 angka 56 UU 6/2023; Pasal 165 dalam Pasal 81 angka 57 UU 6/2023; Pasal 166 dalam Pasal 81 angka 58 UU 6/2023; Pasal 167 dalam Pasal 81 angka 59 UU 6/2023; Pasal 169 dalam Pasal 81 angka 61 UU 6/2023; dan Pasal 172 dalam Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang telah menghapus norma Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 167, Pasal 169, Pasal 171, dan Pasal 172 UU 13/2003. Menurut para Pemohon, penghapusan norma tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, sehingga memohon kepada Mahkamah untuk memberlakukan kembali norma pasal-pasal *a quo* yang telah dihapus. Berkenaan dengan persoalan di atas, Mahkamah akan mengutip terlebih dahulu norma pasal-pasal yang dihapus.

Pasal 161 UU 13/2003:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 162 UU 13/2003:

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Pasal 163 UU 13/2003:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi peru-bahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 164 UU 13/2003:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 165 UU 13/2003:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan

pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 166 UU 13/2003:

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 167 UU 13/2003:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun se-bagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (5)
- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 169 UU 13/2003:

- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan

hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Pasal 172 UU 13/2003:

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Setelah Mahkamah mencermati secara saksama norma pasal-pasal di atas, ternyata sebagian telah diatur dalam Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 juga diatur tersebar antara lain dalam Pasal 52, Pasal 36, Pasal 40, Pasal 41, Pasal 43 beserta Penjelasannya terkait audit, Pasal 44, Pasal 45, Pasal 46, Pasal 47 beserta Penjelasannya, Pasal 55, Pasal 56, Pasal 57, dan Pasal 58 PP 35/2021. Pengaturannya tidak dilakukan secara sistematis sehingga menyulitkan untuk mensinkronkan antara norma yang dihapus dan yang masih tetap berlaku dalam Pasal 81 UU 6/2023. Terlebih, terhadap norma yang sudah dihapus telah ternyata masih

diberlakukan dalam PP 35/2021, sehingga PP *a quo* tidak memiliki kejelasan dasar pengaturannya.

Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah oleh karena sebagian norma yang telah dihapus telah ternyata tetap diatur dalam UU 6/2023 meskipun tidak disusun secara sistematis, hal demikian tidak dapat dikatakan bahwa substansi norma yang dihapus tersebut benar-benar telah hilang. Namun, pengaturan yang demikian menyebabkan kesulitan dalam memahami secara komprehensif norma Pasal 81 UU 6/2023. Sementara itu, berkenaan dengan norma yang telah dihapus, senyatanya sebagian telah diatur dalam peraturan pemerintah. Menurut Mahkamah, pengaturan dengan peraturan pemerintah dimaksud adalah tidak tepat karena substansinya semestinya diatur dalam undang-undang.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, oleh karena substansi norma pasal yang dimohonkan pengujian tersebut ada yang masih relevan sehingga diserahkan kepada pembentuk undang-undang untuk menindaklanjutinya. Dengan demikian, dalil para Pemohon *a quo* tidak beralasan menurut hukum.

Dengan demikian pertimbangan hukum perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 secara *mutatis mutandis* berlaku pula dalam mempertimbangkan permohonan *a quo*, sehingga dalil permohonan para Pemohon *a quo* haruslah dinyatakan tidak beralasan menurut hukum.

Sementara itu, berkenaan dengan pengujian konstiusionalitas norma Pasal 168 dalam Pasal 81 angka 60, Pasal 170 dalam Pasal 81 angka 62, Pasal 171 dalam Pasal 81 angka 63, dan Pasal 184 dalam Pasal 81 angka 65 UU 6/2023 yang dalilnya digabungkan dengan dalil norma yang telah dipertimbangkan sebelumnya, Mahkamah berpendapat oleh karena dalil para Pemohon sama dengan dalil sebagaimana yang telah dipertimbangkan dalam pertimbangan hukum perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023, maka Mahkamah berpendapat pertimbangan hukum tersebut secara *mutatis mutandis* berlaku pula dalam pertimbangan hukum perkara *a quo*. Dengan demikian, permohonan para Pemohon berkenaan dengan pengujian konstiusionalitas norma Pasal 168 dalam Pasal 81 angka 60, Pasal 170 dalam Pasal 81 angka 62, Pasal 171 dalam Pasal 81 angka 63, dan Pasal 184 dalam Pasal 81 angka 65 UU 6/2023 yang dalilnya digabungkan dengan dalil norma lainnya yang telah dinyatakan dihapus dalam UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.18.12] Bahwa dengan telah dikabulkannya sebagian substansi norma Pasal 151 ayat (3) dan ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40, Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81

angka 47, Pasal 157A dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 maka terhadap sebagian norma-norma *a quo* dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sejak diucapkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, bertanggal 31 Oktober 2024, menurut Mahkamah, terhadap norma-norma yang telah dikabulkan *a quo* adalah kehilangan objek.

Adapun pengujian konstitusionalitas norma terhadap Pasal 151A dalam Pasal 81 angka 41, Pasal 157 dalam Pasal 81 angka 48, dan Pasal 160 dalam Pasal 81 angka 52, Pasal 161 dalam Pasal 81 angka 53, Pasal 162 dalam Pasal 81 angka 54, Pasal 163 dalam Pasal 81 angka 55, Pasal 164 dalam Pasal 81 angka 56, Pasal 165 dalam Pasal 81 angka 57, Pasal 166 dalam Pasal 81 angka 58, Pasal 167 dalam Pasal 81 angka 59, Pasal 168 dalam Pasal 81 angka 60, Pasal 169 dalam Pasal 81 angka 61, Pasal 170 dalam Pasal 81 angka 62, Pasal 171 dalam Pasal 81 angka 63, Pasal 172 dalam Pasal 81 angka 64, Pasal 184 dalam Pasal 81 angka 65 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

Sedangkan, pengujian konstitusionalitas norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 adalah prematur, dan terhadap Pasal 152 dalam Pasal 81 angka 42, Pasal 153 dalam Pasal 81 angka 43, Pasal 154 dalam Pasal 81 angka 44, Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45, Pasal 155 dalam Pasal 81 angka 46, Pasal 158 dalam Pasal 81 angka 50, Pasal 159 dalam Pasal 81 angka 51 UU 6/2023 adalah kabur (*obscur*).

[3.19] Menimbang bahwa terhadap hal-hal lain tidak dipertimbangkan lebih lanjut karena dinilai tidak ada relevansinya.

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

[4.1] Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

[4.2] Para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;

- [4.3]** Pokok permohonan para Pemohon sepanjang pengujian konstitusionalitas norma Pasal Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27, Pasal 88B dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88C ayat (4) dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31, Pasal 95 dalam Pasal 81 angka 36, Pasal 96 dalam Pasal 81 angka 37, Pasal 97 dalam Pasal 81 angka 38, Pasal 152 dalam Pasal 81 angka 42, Pasal 153 dalam Pasal 81 angka 43, Pasal 154 dalam Pasal 81 angka 44, Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45, Pasal 155 dalam Pasal 81 angka 46, Pasal 158 dalam Pasal 81 angka 50, Pasal 159 dalam Pasal 81 angka 51 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang adalah kabur (*obscuur*);
- [4.4]** Pokok permohonan para Pemohon sepanjang pengujian konstitusionalitas norma Pasal Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12, Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13, Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18, Pasal 79 ayat (2) huruf b dan ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25, Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31, Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33, Pasal 98 dalam Pasal 81 angka 39, Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40, Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40, Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47, dan Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang adalah kehilangan objek;
- [4.5]** Pokok permohonan para Pemohon sepanjang pengujian konstitusionalitas norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang adalah prematur;
- [4.6]** Pokok permohonan para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum untuk selain dan selebihnya;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili:

1. Menyatakan permohonan para Pemohon sepanjang Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12, Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13, Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18, Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25, Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25, Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27, Pasal 88B dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88C ayat (4) dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28, Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31, Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31, Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33, Pasal 95 dalam Pasal 81 angka 36, Pasal 96 dalam Pasal 81 angka 37, Pasal 97 dalam Pasal 81 angka 38, Pasal 98 dalam Pasal 81 angka 39, Pasal 151 ayat (3) dan ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40, Pasal 152 dalam Pasal 81 angka 42, Pasal 153 dalam Pasal 81 angka 43, Pasal 154 dalam Pasal 81 angka 44, Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45, Pasal 155 dalam Pasal 81 angka 46, Pasal 156 ayat (2) dan ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47, Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49, Pasal 158 dalam Pasal 81 angka 50, dan Pasal 159 dalam Pasal 81 angka 51 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) tidak dapat diterima;

2. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Arief Hidayat, Enny Nurbaningsih, Anwar Usman, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, Ridwan Mansyur, dan Arsul Sani, masing-masing sebagai Anggota pada hari **Kamis**, tanggal **dua puluh empat**, bulan **Oktober**, tahun **dua ribu dua puluh empat**, dalam hal ini RPH menolak permohonan para Pemohon berkenaan dengan hak ingkar Hakim Konstitusi Arsul Sani, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Kamis**, tanggal **tiga puluh satu**, bulan **Oktober**, tahun **dua ribu dua puluh empat**, selesai diucapkan **pukul 17.47 WIB** oleh tujuh Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Enny Nurbaningsih, Anwar Usman, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, dan Arsul Sani, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Anak Agung Dian Onita sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh para Pemohon dan/atau kuasanya, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, dan Presiden atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Suhartoyo

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Saldi Isra

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Enny Nurbaningsih

ttd.

Daniel Yusmic P. Foekh

ttd.

M. Guntur Hamzah

ttd.

Arsul Sani

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Anak Agung Dian Onita



Panitera
Muhidin - NIP 19610818 198302 1 001
Digital Signature

Jln. Medan Merdeka Barat No. 6 Jakarta Pusat 10110
Telp: 021-23529000 Fax: 021-3520177
Email: office@mkri.id