



SALINAN

**PUTUSAN**

**NOMOR 167/PUU-XXIV/2026**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA  
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA,**

[1.1] Yang mengadili permohonan pengujian undang-undang pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam Permohonan 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:

Nama : **Yoga Julianta**  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Nusantara KM. 20, RT/RW 003/004, Kelurahan Sungai Lekop, Kecamatan Bintan Timur, Kabupaten Bintan

Berdasarkan surat kuasa khusus bertanggal 30 April 2026 dan 23 Mei 2026 memberikan kuasa kepada Leon Maulana Mirza Pasha, S.H., Zico Leonard Djagardo Simanjuntak, S.H., Muhammad Khoiruddin, S.T., S.H., Moh. Radinal Mahfur, S.H., Bendrizal, S.H., Priskila Octaviani, S.H., Ratu Eka Shaira, S.H., Surya Dharma Putra, S.H., Bryan Septian Manalu, S.H., Dimas Fajar Adeus Kusumaramdan, S.H., Fanny Cathelia Erianto, S.H., dan Indry Victoria Silalahi, para advokat dan konsultan hukum pada Kantor Hukum Leo & Partners, beralamat di Grand Slipi Tower Lantai 5, Unit F, Jalan S. Parman Kav. 22-24, Kelurahan Palmerah, Jakarta Barat, Jakarta baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon**

[1.2] Membaca permohonan Pemohon;  
Mendengar keterangan Pemohon;  
Memeriksa bukti-bukti Pemohon.

## 2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 11 Mei 2026 yang diterima Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 11 Mei 2026 berdasarkan Akta Pengajuan Permohonan Pemohon Nomor 165/PUU/PAN.MK/AP3/05/2026, dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi Elektronik (e-BRPK) dengan Nomor 167/PUU-XXIV/2026 pada tanggal 11 Mei 2026, yang telah diperbaiki dan diterima Mahkamah pada tanggal 3 Juni 2026, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut.

### I. KEWENANGAN MAHKAMAH

1. Bahwa Pasal 24 ayat (2) Perubahan Ketiga Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Selanjutnya disebut UUD NRI 1945) menyatakan:

"Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi";
2. Bahwa selanjutnya Pasal 24C ayat (1) Perubahan Keempat UUD NRI 1945:

"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 lebih lanjut Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah terakhir dalam Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menegaskan bahwa:

"Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi";
4. Bahwa berdasarkan Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, menyatakan:

"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. memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik

Indonesia Tahun 1945; c. memutus pembubaran partai politik; d. memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum; dan e. kewenangan lain yang diberikan oleh undang-undang”.

5. Bahwa berdasarkan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang telah diubah terakhir dengan Undang-undang (UU) Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, menyatakan:

"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. memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; c. memutus pembubaran partai politik; dan d. memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”.

6. Bahwa berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, menyatakan:

"Objek Permohonan PUU adalah undang-undang dan Perppu”.

Oleh karenanya, Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili perkara *a quo* karena PEMOHON mengajukan permohonan pengujian konstiusionalitas undang-undang yaitu: Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

7. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas, telah nyata bahwa objek permohonan *a quo* memenuhi syarat sebagai objek permohonan pengujian materiil Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945. Oleh karenanya, Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus konstiusionalitas Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945 dalam perkara *a quo* yang diajukan oleh PEMOHON.

## **II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) DAN KONSTITUSIONAL PEMOHON**

1. Bahwa Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstiusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:
  - a. perorangan WNI;
  - b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai

dengan perkembangan masyarakat dan prinsip negara kesatuan RI yang diatur dalam undang-undang;

- c. badan hukum publik dan privat, atau;
  - d. lembaga negara".
2. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU- III/2005 dan Perkara Nomor 11/PUU-V/2007, juga menyebutkan tentang kapasitas pemohon dalam mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap undang-undang dasar, yaitu:
    - a. Adanya hak konstitusional pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
    - b. Bahwa hak konstitusional pemohon tersebut dianggap oleh para pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji.
    - c. Bahwa kerugian konstitusional pemohon yang dimaksud bersifat spesifik atau khusus dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi.
    - d. Adanya hubungan sebab akibat antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji.
    - e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak terjadi lagi.
  3. Bahwa hak dan/atau kewenangan konstitusional PEMOHON dijamin oleh UUD NRI 1945 yang telah diatur dalam beberapa pasal yang digunakan sebagai dasar pengujian dalam perkara *a quo*, yaitu: Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja";
  4. Bahwa hak dan/atau kewenangan konstitusional yang dijamin dalam UUD NRI 1945 tersebut telah dirugikan dengan pasal sebagai berikut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang:
 

Pasal 78 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 24 yang berbunyi:

"(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. ....

Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 yang berbunyi:

- (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 tetepuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. Menikah;
  - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;
  - g. 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;
  - h. mengadukan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
  - j. 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.

5. Bahwa dengan berlakunya pasal sebagaimana tersebut dalam poin (8), PEMOHON telah mengalami kerugian konstitusional, baik yang bersifat spesifik (aktual) maupun potensial yang akan dijelaskan sebagai berikut:
- a. Bahwa PEMOHON merupakan perorangan warga negara Indonesia (Bukti P-3), dimana PEMOHON sebelumnya berprofesi sebagai Staff Logistik di Perusahaan PT. Cipta Niaga Semesta (Bukti P-4).
  - b. Bahwa PEMOHON dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, bertindak semata-mata berdasarkan perintah atasan dan dijalankan dengan itikad baik.
  - c. Bahwa PEMOHON telah mengalami kerugian konstitusional yang bersifat spesifik dan aktual akibat berlakunya norma *a quo*, di mana PEMOHON bekerja melebihi ketentuan kontrak dengan jam kerja mencapai  $\pm 15$  jam per hari (Bukti P-5) tanpa perintah lembur maupun pembayaran upah lembur, hingga mengakibatkan PEMOHON jatuh sakit dan dirawat di rumah sakit pada 11 April 2026 (Bukti Surat Keterangan

- Dokter), sehingga hak PEMOHON atas pekerjaan serta imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 telah nyata-nyata dilanggar.
- d. Bahwa pada hari Selasa, 14 April 2026, PEMOHON mengajukan penyesuaian jam kerja kepada Sdr. Muhammad Rifqi selaku HRD PT Cipta Niaga Semesta Cabang Kota Batam, agar tidak terus-menerus dijadwalkan pulang pada pukul +23.00 WIB, mengingat PEMOHON harus kembali bekerja pada pukul 07.00 WIB. Namun, permohonan tersebut ditolak, dan PEMOHON dipaksa serta ditekan untuk membuat Surat Pengunduran Diri atas dasar "indisipliner karena menolak lembur", padahal PEMOHON hanya mengajukan penyesuaian jam kerja yang merupakan hak berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (Bukti P-6). Pada tanggal yang sama, Kepala Cabang Kota Batam meminta PEMOHON tetap bekerja dengan janji lisan bahwa penyesuaian jam kerja akan dilakukan pada akhir April 2026;
  - e. Bahwa pada Kamis, 16 April 2026, Sdr. Muhammad Rifqi selaku f. HRD kembali memaksa PEMOHON mengundurkan diri untuk kedua kalinya dengan dalih sepihak 'tidak disiplin dan tidak memenuhi kualifikasi Perusahaan' tanpa prosedur pembinaan atau surat peringatan yang sah. Tindakan intimidatif ini membuat rencana pengakhiran hubungan kerja terbukti tidak dilakukan secara sukarela, melainkan bentuk penyelundupan hukum yang bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sepanjang tidak dimaknai mencakup perlindungan bagi pekerja yang menolak kerja lembur dari segala bentuk pemutusan hubungan kerja.
  - f. Bahwa PEMOHON mengalami kerugian konstitusional nyata maupun potensial akibat berlakunya ketentuan *a quo*. Hal ini dikarenakan ketentuan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker sebagaimana mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan perlindungan hukum yang tegas bagi pekerja yang menolak kerja lembur dari tindakan pengakhiran hubungan kerja. Ketiadaan proteksi normatif tersebut mengakibatkan hilangnya jaminan perlakuan yang adil dan layak dalam

hubungan kerja sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Akibatnya, status hubungan kerja PEMOHON menjadi tidak jelas dan digantungkan oleh perusahaan, yang mana situasi rentan ini mencederai hak atas kepastian hukum yang adil sekaligus membuka ruang bagi tindakan sewenang-wenang pemberi kerja untuk melakukan PHK sepihak kapan saja.

- g. Bahwa berdasarkan fakta hukum yang diuraikan di atas, PEMOHON telah memenuhi 5 (lima) syarat kerugian konstitusional sebagaimana menjadi standar tetap Mahkamah Konstitusi, yaitu:

1. Hak Konstitusional:

Bahwa PEMOHON merupakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa PEMOHON memiliki hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 berbunyi "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Jika ditelaah lebih dalam, dapat ditarik 4 (empat) konsep yang lebih spesifik. Pertama, imbalan yang adil. Imbalan yang adil dapat dimaknai bahwa setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh upah/gaji yang proporsional sesuai dengan kinerja, beban kerja, tanggung jawab, kewajiban, kompetensi dan jabatannya. Kedua, imbalan yang layak. Imbalan yang layak dapat dimaknai bahwa upah/gaji yang diperoleh oleh Pekerja/Buruh cukup besar untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak berdasarkan parameter dan/atau standar tertentu. Ketiga, perlakuan yang adil. Perlakuan yang adil dapat dimaknai bahwa Pekerja/Buruh diperlakukan secara setara dan tidak menjadi korban dari tindakan dan/atau kebijakan diskriminatif, subjektif dan penuh prasangka oleh sesama Pekerja/Buruh maupun Pengusaha. Keempat, perlakuan yang layak. Perlakuan yang layak dapat dimaknai bahwa Pekerja/Buruh diperlakukan secara manusiawi dan penuh martabat, dan adanya perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan Pekerja/Buruh. Hal tersebut diwujudkan melalui perlindungan dari tindakan dan/atau

kebijakan yang mengandung unsur intimidatif, pelecehan, kekerasan dan tindakan dan/atau kebijakan lainnya yang mengancam harkat martabat Pekerja/Buruh maupun penyediaan lingkungan kerja yang aman dan penerapan jam kerja, jam istirahat dan cuti yang wajar bagi Pekerja/Buruh. Dalam hal ini, hak konstitusional PEMOHON sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 telah dirugikan secara nyata, karena norma *a quo* membuka ruang bagi Pengusaha untuk memberlakukan waktu kerja melebihi batas kewajaran tanpa perlindungan yang memadai bagi Pekerja/Buruh, sekaligus memperlemah jaminan kepastian dan keberlangsungan hubungan kerja PEMOHON, sehingga terdapat hubungan sebab-akibat yang langsung antara berlakunya norma yang dimohonkan pengujian dengan kerugian hak konstitusional yang dialami oleh PEMOHON

## 2. Kerugian Hak

- a. Ketentuan Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU *a quo* yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merugikan PEMOHON karena ketiadaan standar baku mekanisme "persetujuan lembur", yang membuka celah eksploitasi jam kerja oleh pengusaha. Dalam hal ini, kedudukan pekerja dengan pengusaha berada dalam posisi yang tidak seimbang, yang mana pekerja memiliki ketergantungan ekonomi kepada pengusaha sehingga frasa "persetujuan" hanya dimaknai secara formal sehingga terkesan diberikan secara sukarela oleh pekerja dan hal tersebut tidak mencerminkan pemaknaan atas kehendak bebas bagi pekerja yang sesungguhnya. Suatu frasa yang tidak diikuti dengan standar baku mekanisme atas perlindungan yang jelas akan sangat dimungkinkan terjadinya *illusory consent*.
- b. Ketentuan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU *a quo* yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merugikan PEMOHON karena tidak mengatur ketentuan mengenai "penolakan dan/atau ketidakbersediaan dalam pemberian persetujuan terhadap

perintah lembur, yang membuka celah tidak adanya perlindungan hukum dan kepastian hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha secara sepihak. Padahal hak untuk menolak dan/atau ketidakbersediaan merupakan konsekuensi logis dari adanya frasa "persetujuan" itu sendiri. Bahwa, akibat tidak dimasukkannya ketentuan mengenai "penolakan dan/atau ketidakbersediaan" kerja lembur sebagai salah satu alasan yang dilarang untuk dijadikan salah satu dasar pemutusan hubungan kerja, norma *a quo* telah gagal dalam memberikan perlindungan itu sendiri terhadap pekerja yang sedang menggunakan hak hukumnya. Kondisi demikian membuat hak pekerja untuk memberikan persetujuan atas kerja lembur kehilangan makna konstitusionalnya, karena "persetujuan" tidak berada dalam kehendak bebas melainkan di bawah bayang ancaman atas kehilangan pekerjaan secara sepihak oleh pengusaha.

3. Sifat kerugian:

Bahwa kerugian yang timbul bersifat aktual dan spesifik, ditandai dengan PEMOHON yang jatuh sakit akibat kerja 15 (lima belas) jam/hari tanpa upah lembur, serta kehilangan pekerjaan akibat paksaan mengundurkan diri dan/atau diberhentikan dari pekerjaannya oleh Perusahaan dengan alasan indisipliner (tidak taat terhadap aturan jam kerja perusahaan). Akibat dari keberlakuan norma tersebut, PEMOHON berada dalam posisi yang rentan terhadap tindakan sewenang-wenang pengusaha dan kehilangan kepastian atas perlindungan hukum yang seharusnya diberikan oleh negara.

4. Hubungan Sebab-Akibat (*Causal Verband*):

Bahwa adanya hubungan langsung antara ambiguitas norma (ketidakjelasan aturan teknis terkait perintah dan/atau pembayaran upah lembur) dengan tindakan sewenang-wenang perusahaan kepada PEMOHON dapat dilihat dari kebijakan lembur Perusahaan yang mengakibatkan PEMOHON jatuh sakit yang merupakan sebuah bentuk kerugian immateriil dikarenakan PEMOHON merasakan penderitaan fisik dan psikis, rasa sakit, serta hilangnya kenikmatan

hidup. Di sisi lain, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan juga mengakibatkan PEMOHON menderita kerugian materiil berupa hilangnya sumber penghasilan dan secara langsung mengakibatkan adanya ancaman terhadap kemampuan PEMOHON dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

5. Pemulihan Hak:

Bahwa apabila permohonan dikabulkan dan pasal tersebut diberi tafsir konstitusional yang ketat, maka hal tersebut dapat menjadi pencegahan agar kerugian serupa tidak akan terulang dan menyediakan jaminan kepastian hukum yang lebih signifikan bagi PEMOHON maupun Pekerja/Buruh lainnya di masa mendatang.

- h. Bahwa dengan demikian, PEMOHON memiliki kualifikasi sebagai "Perorangan Warga Negara Indonesia" yang memiliki kepentingan hukum yang langsung dan nyata terhadap pengujian Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - i. Bahwa PEMOHON menegaskan bahwa permohonan ini diajukan bukan karena ketidakpuasan terhadap kasus konkrit semata, melainkan karena norma dalam Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut mengandung cacat konstitusional yang menyebabkan perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi semu (*illusory*) dan mengakibatkan degradasi perlindungan hukum bagi pekerja sebagai pihak yang rentan dan/atau lemah.
6. Bahwa oleh karena kerugian konstitusional yang telah dijabarkan telah nyata dialami PEMOHON, maka PEMOHON memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai pemohon Pengujian Undang-Undang dalam perkara *a quo* karena telah memenuhi ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi

beserta penjelasannya dan syarat kerugian hak konstitusional sebagaimana tertuang dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 011/PUU-V/2007.

### III. ALASAN PERMOHONAN

#### A. Ketentuan Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 dan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 telah bertentangan dengan hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945

1. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Ketentuan ini merupakan dasar konstitusional yang menegaskan bahwa setiap norma hukum harus dirumuskan secara jelas (*lex certa*) dan tertulis (*lex scripta*) untuk menjamin kepastian hukum yang adil bagi seluruh warga negara, termasuk dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.
2. Bahwa menurut teori hukum dari A.V Dicey, prinsip Rule of Law tercermin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang mengandung tiga unsur fundamental yaitu supremasi hukum (*supremacy of law*) yang bermakna hukum memegang kekuasaan tertinggi dalam suatu negara, persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*) yang bermakna setiap warga negara memiliki hak, kedudukan dan kewajiban yang sama di mata hukum tanpa diskriminasi dan konstitusi berdasarkan hak individu (*The Constitution Based on Individual Rights*) yang bermakna hak-hak individu yang diakui dan dilindungi oleh Pengadilan. Dengan demikian, *equality before the law* bukan hanya sekedar norma tertulis atau doktrin hukum semata melainkan sebuah kewajiban substantif yang harus diimplementasikan dalam setiap praktek penegakan hukum.
3. Bahwa menurut teori keadilan dari Aristoteles mengenai persamaan di hadapan hukum adalah suatu kondisi dimana setiap warga negara memiliki persamaan di hadapan hukum yang didasarkan pada perimbangan atau proporsi yaitu dapat dilihat dari apa yang dilakukan setiap warga negara bahwa kesamaan hak itu haruslah sama diantara orang-orang yang sama. Aristoteles membedakan keadilan menjadi dua: pertama, keadilan distributif

yang mengatur distribusi hak dan tanggung jawab sesuai dengan jasa dan kontribusi masing-masing individu dalam pelaksanaan hukum publik; kedua, keadilan korektif yang bertujuan untuk mengoreksi dan membenarkan sesuatu yang salah serta memberikan kompensasi bagi pihak yang dirugikan dalam transaksi atau hubungan hukum perdata dan pidana. Teori ini menekankan bahwa keadilan harus bersifat proporsional, tidak semata-mata formal atau mekanis, dan harus mempertimbangkan posisi dan kondisi aktual dari para pihak dalam proses hukum.

4. Bahwa prinsip *equality before the law* yang tercermin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 juga mencerminkan komitmen Indonesia terhadap standar hak asasi manusia internasional dalam hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Universal Declaration of Human Rights pada Pasal 23 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) yang menyatakan:

*"Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment", "Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work" dan "Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection."* serta *Protection of Wages Convention (ILO) Pasal 1* yang menjamin *"In this Convention, the term wages means remuneration or earnings, however designated or calculated, capable of being expressed in terms of money and fixed by mutual agreement or by national laws or regulations, which are payable in virtue of a written or unwritten contract of employment by an employer to an employed person for work done or to be done or for services rendered or to be rendered"*.

Keberadaan instrumen-instrumen internasional ini menunjukkan bahwa prinsip setiap orang berhak bekerja dengan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja merupakan hak yang fundamental dan universal sehingga harus dijamin keberadaannya dalam sistem hukum nasional setiap negara.

5. Bahwa menurut teori keadilan sosial (*social justice*) yang dikembangkan oleh berbagai figur seperti John Rawls, Luigi Taparelli, John Stuart Mill. Bahwa teori ini dipahami sebagai perlakuan yang adil dan kedudukan yang setara bagi semua individu dan kelompok sosial di dalam suatu negara atau masyarakat. Istilah ini juga digunakan untuk merujuk pada lembaga-lembaga sosial, politik, dan ekonomi, undang-undang, atau kebijakan yang secara kolektif menjamin keadilan dan kesetaraan tersebut, serta umumnya

diterapkan pada gerakan-gerakan yang memperjuangkan keadilan, kesetaraan, inklusi, penentuan nasib sendiri, atau tujuan-tujuan lain bagi kelompok-kelompok yang saat ini atau di masa lalu mengalami penindasan, eksploitasi, atau marginalisasi. Teori atau konsep ini juga terdapat dalam Pembukaan UUD NRI 1945 maupun Sila ke-5 Pancasila, maka dari itu eksistensinya tak selayaknya hanya formalitas belaka, namun juga seyogyanya menjadi pengaruh aktif dalam perumusan legislasi dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Dalam perkembangannya, terdapat pola eksploitatif yang terdeteksi secara luas dalam masyarakat dimana pengusaha menerapkan waktu kerja melampaui apa yang telah ditetapkan dalam undang-undang, hal ini semakin diperburuk dengan penerapan lembur yang umumnya dibarengi dengan waktu lembur yang juga melampaui apa yang telah ditetapkan dalam undang-undang maupun ketiadaan dan/atau kurangnya upah lembur yang diberikan. Fenomena atau isu waktu kerja dan lembur ini menjadi semakin masif dan mengkhawatirkan ketika kemudian masuk ke ranah sektor pekerjaan informal dan/atau pekerjaan yang tidak termasuk kategori *White Collar* atau yang lebih dikenal sebagai pekerjaan kantoran.

6. Bahwa Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan adanya "Persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan". Ketentuan tersebut memberikan kewenangan kepada Pengusaha untuk membuat perjanjian kerja khususnya mengenai lembur dengan persetujuan dari pekerja/buruh, namun tidak mengatur mengenai bentuk, mekanisme, dan standar dari persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh.
7. Bahwa apabila dibandingkan dengan Pasal 3 huruf b UU Ciptaker, dinyatakan bahwa:

"Menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja".

Berdasarkan dengan tujuan sebagaimana tersebut diatas, maka segala ketentuan-ketentuan yang dimuat dalam perjanjian kerja harus menjamin hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Namun demikian, Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah

ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai bentuk, mekanisme, dan standar dari persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh. Ketiadaan pengaturan ini menimbulkan ambiguitas normatif (*vagueness of norm*) antara Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Pasal 3 huruf b mengenai tujuan dibentuknya UU Ciptaker yang dalam praktik berimplikasi menimbulkan ketidakpastian hukum dalam praktik terhadap substansi perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha.

8. Bahwa *equality before the law* merupakan prinsip yang memperlakukan setiap warga negara sama kedudukannya dihadapan hukum, PEMOHON menilai frasa "Persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan" Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencerminkan ketidakpastian hukum yang adil dan membuka perlakuan hukum yang tidak setara.
9. Bahwa frasa "Persetujuan" dalam ketentuan tersebut menunjukkan kesepakatan yang bersifat limitatif, yaitu kondisi yang disebut dalam suatu perjanjian adalah batas akhir, tidak ada penambahan kondisi di luar apa yang tertulis secara eksplisit tanpa disertai bentuk, mekanisme bahkan standar yang jelas persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh. Akibatnya pelaksanaan ketentuan mengenai kerja melebihi waktu selebihnya secara tidak langsung menjadi diskresi pengusaha tanpa batasan normatif yang jelas dan tegas.
10. Bahwa Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara limitatif maupun minimal persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh dalam perjanjian kerja apakah persetujuan tersebut harus dalam bentuk tertulis secara eksplisit atau tidak tertulis, apakah persetujuan tersebut harus melalui mekanisme kesepakatan yang dilakukan oleh pekerja/buruh secara langsung atau tidak langsung via *online*.

Ketidakjelasan tersebut menimbulkan situasi dimana persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh terhadap pengusaha disalahgunakan secara

tidak langsung akibat dari tanpa adanya kewajiban normatif mengenai bentuk, mekanisme dan standar dari persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh, sehingga berpotensi melanggar prinsip-prinsip hukum yang berlaku.

11. Bahwa ketidakpastian norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diperkuat dengan penerapan Pasal 78 ayat (1) huruf b yang secara tegas menyatakan:

"Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu".

Bahwa ketentuan tersebut dapat dikesampingkan oleh pengusaha karena adanya persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh dalam perjanjian kerja tanpa mengatur secara normatif bentuk, mekanisme dan standar persetujuan yang diberikan pekerja/buruh sehingga berpotensi dirugikan dalam perjanjian kerja mengenai kerja melebihi waktu.

12. Bahwa dalam implementasinya di lapangan, frasa "Persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan" tidak disertai dengan pengaturan mengenai format, mekanisme, serta standar sah nya persetujuan, sehingga menimbulkan ketidakjelasan norma dan kesulitan pembuktian hak pekerja/buruh dalam pelanggaran kerja lembur, yang pada akhirnya mengakibatkan tidak terpenuhinya jaminan kepastian hukum yang adil.
13. Bahwa isu lainnya yaitu adanya kesulitan dalam pembuktian bilamana pengusaha membuat pekerja menjalani lembur melampaui jam kerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja lisan. Dimana pengusaha dapat berdalih dan/atau menyangkal keterangan pekerja. Sedangkan pekerja tanpa adanya kesepakatan tertulis menghadapi kesulitan dalam mendukung argumennya.
14. Bahwa isu-isu tersebut diatas mengakibatkan adanya kemungkinan ketidakpastian hukum dan ruang penyelewengan oleh pengusaha.
15. Bahwa kesepakatan tertulis dapat menjadi alat bukti sah dalam proses pembuktian sengketa perselisihan hubungan industrial.
16. Bahwa setelah penjabaran mengenai isu maupun kemungkinan isu yang muncul mengenai implementasi frasa pasal tersebut. Perlu dikaitkan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 untuk mengemukakan adanya kerugian

dan/atau kemungkinan kerugian terhadap hak konstitusional pekerja.

17. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 berbunyi "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Bahwa dengan adanya ketidakpastian hukum yang muncul dari frasa "Persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan", memungkinkan adanya ruang yang besar untuk terjadinya perlakuan yang tidak adil dan tidak layak terhadap pekerja. Baik dalam hal penentuan waktu lembur maupun penentuan dan pemberian upah lembur maupun konflik yang dapat muncul berkaitan dengan kesepakatan lembur tersebut antara pengusaha dan pekerja.
18. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas maka persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dalam Kerja Lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dituangkan dalam bentuk tertulis dan/atau melalui media digital.
19. Bahwa apabila pekerja/buruh menolak perintah dari Pengusaha terkait dengan Kerja Lembur tidak bisa dijadikan sebagai suatu alasan oleh Pengusaha dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.
20. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan secara tegas:

"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;
  - c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
  - d. Menikah;
  - e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan g. Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;
  - g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Buruh diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja

Bersama;

- h. Mengadukan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j. 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”.

Bahwa ketentuan tersebut diatas mengatur mengenai alasan-alasan yang dilarang terhadap Pengusaha dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh, namun tidak ada ketentuan yang mengatur mengenai penolakan dan/atau ketidaksediaan dari Pekerja/Buruh terhadap perintah lembur yang diberikan oleh Pengusaha.

21. Bahwa dengan tidak diaturnya ketentuan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai penolakan dan/atau tidak bersedia memberikan persetujuan terhadap perintah lembur dari Pengusaha berpotensi mengakibatkan:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak;
- b. Penilaian kinerja Pekerja/Buruh yang bersifat subjektivitas;
- c. Pengurangan hak-hak Pekerja/Buruh;
- d. Pengunduran diri secara tidak sukarela akibat tekanan

Kondisi sebagaimana tersebut diatas merupakan kekosongan hukum (*legal loophole*) yang menimbulkan ketidakpastian dan perlindungan hukum terhadap hak-hak Pekerja/Buruh, sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin bahwa setiap orang berhak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

22. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Bahwa dengan adanya kekosongan hukum tidak diaturnya ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melindungi Pekerja/Buruh dari PHK akibat penolakan pemberian persetujuan terhadap perintah lembur serta implikasi dari penolakan tersebut terhadap Pekerja/Buruh, maka besar potensi muncul suatu situasi dan kondisi di mana Pekerja/Buruh mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja

yang dijalinnya dengan Pengusaha.

23. Bahwa penegakan dan perlindungan hukum terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan maupun pencederaan hak asasi manusia dan hak konstitusional pekerja umumnya cukup lemah dan inefektif. Dimana upaya yang ditempuh oleh pekerja untuk memperoleh dan/atau melindungi haknya umumnya tidak cukup memadai atau efisien untuk ditempuh. Hal ini mengingat adanya resiko tambahan dimana pekerja terjebak dalam konflik berkepanjangan dengan Pengusaha yang diperparah dengan adanya ketimpangan relasi kuasa antara kedua belah pihak maupun resiko pemutusan hubungan kerja yang diperparah dengan kondisi kehidupan pekerja yang sekiranya dalam kondisi finansial yang kurang baik dan sangat membutuhkan penghasilan. Berbagai hal tersebut merupakan faktor-faktor yang semakin mengurungkan niat Pekerja untuk memperjuangkan haknya.
24. Bahwa berdasarkan seluruh rangkaian di atas, telah jelas dan nyata menunjukkan adanya dan/atau kemungkinan adanya cedera dan pelanggaran terhadap hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang merupakan hak konstitusional yang fundamental dan tidak dapat dikurangi atas dasar apapun. Prinsip ini adalah mahkota dari negara hukum yang menghendaki bahwa setiap warga negara yang berperan sebagai Pekerja, tanpa terkecuali, diperlakukan dan dibayar dengan adil dan layak.
25. Bahwa terkait dengan Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya telah melalui pengujian materiil dalam Putusan MKRI Nomor: 40/PUU-XXI/2023.
26. Bahwa dalam Putusan MKRI Nomor: 40/PUU-XXI/2023 yang menjadi objek permohonan materiil yang diajukan adalah mengenai waktu kerja lembur yang eksploitatif, hak atas istirahat dan hak atas upah selama menjalankan istirahat.
27. Bahwa oleh karena objek permohonan materiil dalam Putusan MKRI Nomor: 40/PUU-XXI/2023 merupakan objek permohonan yang berbeda dengan objek permohonan yang diajukan oleh Pemohon dalam hal ini mengenai

penolakan Pekerja/Buruh untuk melakukan kerja lembur tidak dapat dijadikan sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, maka oleh Mahkamah Konstitusi dapat mempertimbangkan untuk menerima permohonan *a quo* yang diajukan oleh Pemohon.

28. Bahwa Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya telah melalui pengujian materiil melalui Putusan MKRI Nomor: 40/PUU-XXI/2023.
29. Bahwa dalam Putusan MKRI Nomor: 40-PUU-XXI/2023 yang menjadi objek permohonan materiil yang diajukan adalah mengenai pencegahan dan kemudahan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa didahului syarat penetapan pemutusan hubungan kerja atau perundingan, tidak ditemukannya frasa "penetapan" serta mengganti dengan "pemberitahuan" mengundurkan diri karena adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha dan perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan sehingga harus melalui mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebabkan pekerja/buruh dapat diputus hubungan kerjanya sebelum adanya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.
30. Bahwa oleh karena objek permohonan materiil dalam Putusan MKRI Nomor: 40/PUU-XXI/2023 merupakan objek permohonan yang berbeda dengan objek permohonan yang diajukan oleh Pemohon dalam hal ini meminta untuk menambahkan substansi baru pada ayat (1) huruf k Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker sebagaimana mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu "Penolakan dan/atau ketidakbersediaan dalam pemberian persetujuan terhadap perintah lembur" ke dalam alasan-alasan yang melarang pengusaha melakukan suatu pemutusan hubungan kerja, maka oleh Mahkamah Konstitusi dapat mempertimbangkan untuk menerima permohonan *a quo* yang diajukan oleh Pemohon.
31. Terkait model petitum yang memperluas pemaknaan norma dengan menggunakan kata-kata mencakup pula, sudah lazim digunakan dalam berbagai Putusan Mahkamah Konstitusi, contohnya Putusan 30/PUU-XVI/2018, yang memiliki amar putusan yakni: "Frasa "pekerjaan lain" dalam Pasal 182 huruf 1 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan

Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6109) bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai mencakup pula pengurus (fungsionaris) partai politik".

32. Bahwa dalam aturan pelaksana UU Ciptaker yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh lebih lanjut.

33. Bahwa aturan pelaksana UU Ciptaker mengenai Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 36 yang menyatakan secara tegas:

"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 menerima 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 secara 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 diluar yang diperjanjikan; atau
  6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam 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 diatur melakukan pelanggaran ketentuan yang dalam Perjanjian Kerja, Peraturan 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 pekerjaan setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Bahwa ketentuan tersebut di atas mengatur mengenai alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dapat dilakukan oleh Pengusaha terhadap Pekerja/Buruh, namun tidak ada ketentuan mengenai penolakan dan/atau ketidakbersediaan dalam pemberian persetujuan terhadap perintah lembur.

34. Bahwa dengan tidak diaturnya ketentuan mengenai penolakan dan/atau ketidakbersediaan dalam pemberian persetujuan terhadap perintah lembur dalam UU Ciptaker serta aturan pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan suatu kekosongan hukum (*legal loophole*) yang bisa dijadikan celah oleh Perusahaan untuk mengeksploitasi hak-hak Pekerja/Buruh serta menempatkan Pekerja/Buruh rentan dalam posisi dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak jika menolak kerja lembur.

35. Bahwa karena kekosongan norma sehingga Mahkamah Konstitusi harus

menafsirkan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat menjadi langkah lebih lanjut dari konstruksi perlindungan hukum yang lebih komprehensif bagi Pekerja/Buruh dari Pemutusan Hubungan Kerja yang diakibatkan oleh penolakan pemberian persetujuan lembur terhadap perintah lembur yang diberikan Pengusaha yang dapat mengakibatkan dan/atau berpotensi mengakibatkan tercederainya hak Pekerja/Buruh maupun kemampuannya untuk memperoleh penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

#### **IV. PETITUM**

Bahwa dari seluruh dalil-dalil yang diuraikan di atas dan bukti-bukti terlampir, dengan ini PEMOHON dalam hal ini memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk kiranya berkenan memutus perkara dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan PEMOHON untuk seluruhnya;
2. Menyatakan frasa "persetujuan Pekerja/Buruh" di dalam Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 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 secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai, "Persetujuan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud wajib dilaksanakan berdasarkan perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau media digital melalui perjanjian kerja lembur dan penolakan pekerja untuk melakukan kerja lembur tidak dapat dijadikan alasan untuk pemutusan hubungan kerja."
3. Menyatakan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 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 secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai mencakup pula:"... k. *Penolakan dan/atau ketidakbersediaan dalam pemberian persetujuan terhadap perintah lembur*";

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

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

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-6, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Bukti P-3 : *Printout* Kartu Tanda Penduduk atas nama Yoga Julianta;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Nomor 122/PKWT-CNS/IV/2026, bertanggal 6 April 2026 milik Pemohon;
5. Bukti P-5 : *Printout fingerprint* Pemohon yang sudah verifikasi dan masuk ke dalam absensi dengan keterangan "pulang" pada pukul 23.54 hari Rabu tanggal 15 April 2026;
6. Bukti P-6 : *Printout* tangkapan layar percakapan WhatsApp antara Pemohon dengan HRS PT Cipta Niaga Semesta Cabang Kota Batam.

[2.3] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan merujuk Berita Acara 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 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, 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), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945.

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan *a quo* adalah pengujian konstitusionalitas undang-undang, *in casu* frasa "persetujuan Pekerja/Buruh" dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 dan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 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, selanjutnya disebut UU 6/2023) terhadap UUD NRI Tahun 1945 maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

### **Kedudukan Hukum 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;
- 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, 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 pleno terbuka untuk umum pada tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, Mahkamah telah berpendirian bahwa anggapan kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (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 dan 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 ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan uraian syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan pada Paragraf [3.3] dan Paragraf [3.4] di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum Pemohon yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa permohonan Pemohon adalah pengujian konstitusionalitas frasa "persetujuan Pekerja/Buruh" dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 dan Pasal 153 ayat (1) dalam norma Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023, yang rumusan selengkapnya adalah sebagai berikut.

Pasal 78 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023:

- (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. ...

Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023:

- (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 terpenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. menikah;
  - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;
  - g. 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;
  - h. mengadukan Pengusaha kepada pihak yang wajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan;
  - j. 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.

2. Bahwa Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang sebelumnya berprofesi sebagai staf/pekerja bagian logistik di perusahaan PT Cipta Niaga Semesta [vide Bukti P-4];
3. Bahwa Pemohon menjelaskan memiliki hak konstitusional yang dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945;
4. Bahwa Pemohon mengalami kerugian hak konstitusional akibat berlakunya ketentuan frasa "persetujuan Pekerja/Buruh" dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023 karena ketiadaan standar baku mekanisme persetujuan lembur membuka celah eksploitasi jam kerja oleh pengusaha. Selanjutnya, menurut Pemohon Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023 juga merugikan Pemohon karena tidak mengatur ketentuan mengenai penolakan dan/atau ketidaksesuaian dalam pemberian

persetujuan terhadap lembur, yang membuka celah tidak adanya perlindungan hukum dan kepastian hukum terhadap keputusan hubungan kerja oleh pengusaha secara sepihak;

5. Bahwa menurut Pemohon, kerugian yang timbul bersifat aktual dan spesifik, ditandai dengan Pemohon yang jatuh sakit akibat kerja 15 (lima belas) jam/hari tanpa upah lembur, serta kehilangan pekerjaan akibat paksaan mengundurkan diri dan/atau diberhentikan dari pekerjaannya oleh perusahaan dengan alasan indisipliner (tidak taat terhadap aturan jam kerja perusahaan). Akibat dari keberlakuan norma tersebut, Pemohon menyatakan berada dalam posisi yang rentan terhadap tindakan sewenang-wenang pengusaha dan kehilangan kepastian atas perlindungan hukum yang seharusnya diberikan oleh negara;

Berdasarkan uraian dalam menjelaskan kedudukan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah Pemohon telah dapat menjelaskan kualifikasi sebagai perseorangan warga negara Indonesia, yang bekerja sebagai salah seorang staf/pekerja di perusahaan. Pemohon menganggap hak konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya frasa "persetujuan Pekerja/Buruh" dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 dan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023 yang dimohonkan pengujian. Anggapan kerugian hak konstitusional Pemohon tersebut bersifat spesifik dan aktual karena norma yang dimohonkan pengujian konstitusionalitasnya telah menyebabkan Pemohon sebagai staf/pekerja di sebuah perusahaan mengalami eksploitasi akibat ketiadaan standar baku mekanisme persetujuan lembur serta ketiadaan peraturan yang mengatur ketentuan mengenai penolakan dan/atau ketidaksesuaian dalam pemberian persetujuan terhadap lembur.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, Pemohon telah dapat menjelaskan adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara anggapan kerugian hak konstitusional dengan berlakunya frasa "persetujuan Pekerja/Buruh" dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 dan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023 yang dimohonkan pengujian. Oleh karena itu, apabila permohonan dikabulkan oleh Mahkamah maka anggapan kerugian hak konstitusional tersebut tidak lagi terjadi. Dengan demikian, terlepas dari terbukti atau tidak terbuktinya ihwal konstitusionalitas norma yang dimohonkan pengujian, menurut Mahkamah, Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam mengajukan permohonan *a quo*.

[3.6] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo* dan Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon, maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan.

### **Pokok Permohonan**

[3.7] Menimbang bahwa dalam mendalilkan frasa "persetujuan Pekerja/Buruh" dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 dan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, Pemohon mengemukakan dalil-dalil (selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara), yang apabila dipahami dan dirumuskan oleh Mahkamah pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan frasa "persetujuan Pekerja/Buruh" dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023 memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk membuat perjanjian kerja khususnya mengenai lembur dengan persetujuan dari pekerja/buruh, namun tidak mengatur mengenai bentuk, mekanisme, dan standar dari persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh. Ketiadaan pengaturan ini menimbulkan ambiguitas normatif, yang dalam praktik berimplikasi menimbulkan ketidakpastian hukum berkenaan dengan substansi perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha;
2. Bahwa menurut Pemohon, adanya ketidakpastian hukum yang muncul dari frasa "persetujuan pekerja/buruh" yang bersangkutan dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023 memungkinkan adanya ruang yang besar untuk terjadinya perlakuan yang tidak adil dan tidak layak terhadap pekerja, baik dalam hal penentuan waktu lembur maupun penentuan dan pemberian upah lembur maupun konflik yang dapat muncul berkaitan dengan kesepakatan lembur tersebut antara pengusaha dan pekerja;
3. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023 berpotensi mengakibatkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak, penilaian kinerja pekerja/buruh yang bersifat subjektivitas, pengurangan hak-hak pekerja/buruh, dan pengunduran diri secara tidak sukarela akibat tekanan;

4. Bahwa menurut Pemohon, norma pasal-pasal *a quo* telah jelas dan nyata menunjukkan adanya dan/atau kemungkinan cedera dan pelanggaran terhadap hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil permohonan tersebut di atas, dalam petitum permohonan Pemohon, pada pokoknya memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan frasa "persetujuan Pekerja/Buruh" dalam Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai, "Persetujuan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud wajib dilaksanakan berdasarkan perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau media digital melalui perjanjian kerja lembur dan penolakan pekerja untuk melakukan kerja lembur tidak dapat dijadikan alasan untuk pemutusan hubungan kerja", serta menyatakan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai mencakup pula: "k. Penolakan dan/atau ketidakbersediaan dalam pemberian persetujuan terhadap perintah lembur".

[3.8] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-6 yang telah disahkan dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 3 Juni 2026 (selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara).

[3.9] Menimbang bahwa oleh karena permohonan Pemohon *a quo* telah jelas, sehingga tidak terdapat urgensi dan relevansinya untuk meminta keterangan pihak-pihak sebagaimana disebutkan dalam Pasal 54 UU MK.

[3.10] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan dalil-dalil permohonan Pemohon, Mahkamah akan mempertimbangkan perihal dapat atau tidaknya norma frasa "persetujuan Pekerja/Buruh" dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 dan Pasal 153 ayat (1) dalam norma Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023 diajukan pengujian kembali. Berkenaan dengan hal tersebut, Mahkamah terlebih dahulu perlu menilai keterpenuhan syarat dalam Pasal 60 UU MK dan Pasal 72 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara

Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (PMK 7/2025), sehingga terhadap norma *a quo* dapat dimohonkan pengujian kembali. Pasal 60 UU MK dan Pasal 72 PMK 7/2025 menyatakan sebagai berikut.

Pasal 60 UU MK

- (1) Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda.

Pasal 72 PMK 7/2025

- (1) Terhadap materi muatan, ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang atau Perppu yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam UUD NRI Tahun 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda atau terdapat alasan permohonan yang berbeda.

Berdasarkan ketentuan tersebut, terhadap ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah dilakukan pengujian konstitusionalitasnya dan telah diputus oleh Mahkamah hanya dapat dimohonkan pengujian kembali apabila terdapat dasar pengujian dan/atau alasan permohonan yang berbeda. Berkenaan dengan hal tersebut, setelah Mahkamah membaca secara saksama Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 40/PUU-XXI/2023 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 31 Oktober 2024, yakni menguji norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023, dengan amar menolak permohonan Pemohon serta menguji norma Pasal 153 dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023 terhadap Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dengan amar permohonan Pemohon tidak dapat diterima.

Berdasarkan uraian fakta hukum di atas, telah ternyata permohonan *a quo* memiliki alasan permohonan yang berbeda, serta memuat petitum yang berbeda dari permohonan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 40/PUU-XXI/2023. Oleh karena itu, tanpa mempertimbangkan ada atau tidaknya perbedaan dasar pengujian, menurut Mahkamah secara formal permohonan *a quo* tidak terhalang dengan ketentuan Pasal 60 UU MK dan Pasal 72 PMK 7/2025 karena Pemohon mengajukan permohonan pengujian frasa "persetujuan Pekerja/Buruh" dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 dan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023 dengan menggunakan alasan

permohonan yang berbeda, yang belum pernah dipergunakan dalam permohonan sebelumnya. Dengan demikian, permohonan *a quo* dapat dimohonkan pengujian kembali, dan selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan.

[3.11] Menimbang bahwa setelah Mahkamah memeriksa dan membaca secara saksama permohonan Pemohon, beserta bukti-bukti yang diajukan, menurut Mahkamah, persoalan utama dalam menilai inkonstitusionalitas frasa "persetujuan Pekerja/Buruh" dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 dan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023 adalah apakah ketentuan pasal-pasal *a quo* telah menimbulkan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 apabila tidak dimaknai sebagaimana petitum Pemohon. Berkenaan dengan persoalan konstitusionalitas norma yang dipersoalkan Pemohon tersebut, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.

**[3.11.1]** Bahwa terkait dengan dalil Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas frasa "persetujuan Pekerja/Buruh" dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023 yang menurut Pemohon tidak memberikan kepastian hukum yang adil, penting bagi Mahkamah mengutip terlebih dahulu secara utuh norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023 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 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.

Dalam kaitan dengan ketentuan tersebut di atas, Pemohon hanya mempersoalkan norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023 yakni frasa "persetujuan Pekerja/Buruh". Ketentuan tersebut seharusnya dibaca secara utuh dan komprehensif bahwa bagi pengusaha yang akan mempekerjakan pekerja/buruh bekerja melebihi waktu kerja atau lembur diharuskan

memenuhi syarat yang telah ditentukan. Jika merujuk pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UU 12/2011), penggunaan kata “harus” dalam norma Pasal 78 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023 pada pokoknya terkait dengan pemenuhan suatu kondisi atau persyaratan tertentu. Jika keharusan tersebut tidak dipenuhi, yang bersangkutan tidak memperoleh sesuatu yang seharusnya akan didapat seandainya ia memenuhi kondisi atau persyaratan tersebut [vide Lampiran II angka 269 UU 12/2011]. Terkait dengan keharusan dalam persyaratan kerja lembur tersebut, dikehendaki adanya syarat yang pertama adalah harus ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan syarat yang kedua adalah waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Kedua persyaratan dimaksud tidak dapat dipisahkan satu sama lain karena keduanya bersifat kumulatif.

Dalam kaitan ini, untuk memahami waktu kerja pekerja/buruh agar dapat dihitung sebagai waktu lembur tidak dapat pula dilepaskan dari pemahaman terhadap norma Pasal 77 dalam Pasal 81 angka 23 Lampiran UU 6/2023 yang menentukan waktu kerja adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu [vide Pasal 77 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 23 Lampiran UU 6/2023]. Ketentuan waktu kerja tersebut dikecualikan atau tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang pengaturan lebih lanjutnya terdapat 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). Tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas PP *a quo*, yang dimaksud dengan perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari yang telah ditentukan mempunyai karakteristik, yaitu: a) penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu; b) waktu kerja fleksibel; atau c) pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja [vide Pasal 23 ayat (2) PP 35/2021]. Sementara itu, perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang dapat

menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan, antara lain usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu, sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu, kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi, sektor agribisnis hortikultura, dan sektor perikanan pada daerah operasi tertentu [vide Penjelasan Pasal 23 ayat (3) PP 35/2021].

**[3.11.2]** Bahwa adanya pengaturan pembatasan waktu kerja dan kerja lembur di atas dimaksudkan untuk memberikan perlindungan yang adil dan layak bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, karena pada prinsipnya kerja lembur bukan merupakan keadaan yang dikehendaki dalam hubungan kerja. Pada prinsipnya, pekerja/buruh tetap harus memperoleh waktu istirahat yang memadai untuk memulihkan kondisi fisiknya, namun dalam keadaan tertentu kerja lembur dapat dilakukan apabila terdapat kebutuhan mendesak yang tidak dapat dihindari, namun pelaksanaannya tetap harus memenuhi syarat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan [vide Penjelasan Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023]. Oleh karena itu, frasa “persetujuan Pekerja/Buruh” dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023 tidak dapat dimaknai sebagai pemberian kewenangan sepihak kepada pengusaha untuk menentukan kerja lembur. Sebaliknya, frasa tersebut merupakan syarat pembatas agar pengusaha tidak dapat mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja tanpa adanya persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Dengan demikian, norma *a quo* telah menempatkan persetujuan pekerja/buruh sebagai unsur esensial dalam pelaksanaan kerja lembur.

Selanjutnya, Pemohon juga mendalilkan bahwa norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023 tidak mengatur bentuk, mekanisme, dan standar persetujuan lembur. Dalam kaitan dengan dalil tersebut, Pasal 78 ayat (4) *a quo* telah menegaskan bahwa, “Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah”. Tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas PP 35/2021, telah ditentukan lebih lanjut bahwa untuk melaksanakan waktu kerja lembur harus ada perintah dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital [vide Pasal 28 ayat (1) PP 35/2021]. Dengan adanya ketentuan tersebut, maka bentuk dan mekanisme persetujuan lembur telah diberikan standar yang jelas, yaitu tidak cukup hanya berdasarkan persetujuan lisan

atau persetujuan yang bersifat asumtif, melainkan harus dituangkan secara tertulis dan/atau melalui media digital. Oleh karena itu, konstruksi pengaturan kerja lembur dalam Pasal 78 dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023 telah memberikan kerangka perlindungan bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja.

Dengan demikian, apabila benar dalam praktik terdapat ketidaksesuaian, penyimpangan, tekanan, atau penyalahgunaan persetujuan lembur oleh pengusaha, hal tersebut sesungguhnya merupakan persoalan implementasi norma, bukan persoalan konstusionalitas frasa “persetujuan Pekerja/Buruh” dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023. Dengan adanya frasa “persetujuan Pekerja/Buruh” justru memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh karena pelaksanaan kerja lembur tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum di atas, frasa “persetujuan Pekerja/Buruh” dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023 tidak bertentangan dengan hak atas imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, dalil Pemohon sepanjang berkenaan dengan pengujian frasa “persetujuan Pekerja/Buruh” dalam norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.12] Menimbang bahwa Pemohon juga mempersoalkan konstusionalitas norma Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023, yang menurut Pemohon menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan kerja karena berpotensi terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam kaitan ini, norma Pasal 153 ayat (1) *a quo* dimaksud pada pokoknya mengatur larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK karena sejumlah alasan mulai dari huruf a sampai dengan huruf j. Berkenaan dengan alasan tersebut, Pemohon dalam petitum memohon untuk menambah satu alasan lagi, yakni “k. penolakan dan/atau ketidakbersediaan dalam pemberian persetujuan terhadap perintah lembur”.

Terhadap dalil Pemohon *a quo*, setelah Mahkamah mencermati secara saksama alasan PHK dalam norma Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023 yang dipersoalkan Pemohon, ternyata memiliki keterkaitan

dengan pengaturan PHK yang harus dibaca secara keseluruhan sebagaimana termuat dalam norma Pasal 151 dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU 6/2023, terlebih ayat (3) dan ayat (4) pasal *a quo*, telah diberi pemaknaan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 31 Oktober 2024. Secara lengkap, bunyi Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU 6/2023 adalah sebagai berikut:

- (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.

Berkenaan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU 6/2023, telah dimaknai dalam amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang menyatakan sebagai berikut:

19. 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”;
20. 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”.

Berdasarkan kutipan uraian pertimbangan hukum putusan tersebut di atas, PHK tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha karena

baik pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Dalam hal PHK tidak dapat dihindari maka maksud dan alasan PHK harus diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh [vide Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU 6/2023]. Oleh karena itu, dalam amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 telah ditegaskan pada pokoknya dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK maka penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh [vide angka 19 amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023]. Dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan maka PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap [vide angka 20 amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023].

Dengan demikian, tidak adanya rumusan “k. penolakan dan/atau ketidakbersediaan dalam pemberian persetujuan terhadap perintah lembur” dalam norma Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023 sebagaimana petitum Pemohon, tidak menyebabkan norma *a quo* kehilangan daya perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam hubungan kerja karena mekanisme penolakan dan penyelesaian perselisihan PHK telah ditentukan dalam norma-norma lain yang terkait, sebagaimana yang termuat dalam norma Pasal 151 dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU 6/2023, yang telah dimaknai dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Terlebih, yang dipersoalkan oleh Pemohon merupakan persoalan implementasi norma, bukan persoalan konstitusionalitas norma. Dengan demikian, tanpa perlu menambah norma baru dalam Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023, pekerja/buruh tetap dapat menggunakan haknya untuk menolak PHK apabila tidak didasarkan pada alasan yang telah ditentukan. Dengan demikian, dalil Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.13] Menimbang bahwa terlepas dari kasus konkret yang dialami Pemohon, berkenaan dengan pengaturan kluster ketenagakerjaan dalam Lampiran UU 6/2023, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 telah menyatakan

sebagai berikut.

“ ... Oleh karena itu, menurut Mahkamah, pembentuk undang-undang segera membentuk undang-undang ketenagakerjaan yang baru dan memisahkan atau mengeluarkan dari yang diatur dalam UU 6/2023. Dengan undang-undang baru tersebut, masalah adanya ancaman ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan materi/substansi undang-undang ketenagakerjaan dapat diurai, ditata ulang, dan segera diselesaikan. Selain itu, sejumlah materi/substansi peraturan perundang-undangan yang secara hierarki di bawah undang-undang, termasuk dalam sejumlah peraturan pemerintah, dimasukkan sebagai materi dalam undang-undang ketenagakerjaan. Tidak hanya itu, dengan cara mengaturnya dalam undang-undang tersendiri dan terpisah dari UU 6/2023, undang-undang ketenagakerjaan akan menjadi lebih mudah dipahami. Dengan menggunakan dasar pemikiran tersebut, waktu paling lama 2 (dua) tahun dinilai oleh Mahkamah cukup bagi pembentuk undang-undang untuk membuat undang-undang ketenagakerjaan baru yang substansinya menampung materi UU 13/2003 dan UU 6/2023, serta sekaligus menampung substansi dan semangat sejumlah putusan Mahkamah yang berkenaan dengan ketenagakerjaan dengan melibatkan partisipasi aktif serikat pekerja/serikat buruh” [vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 hlm. 676-677].

Berdasarkan kutipan uraian pertimbangan hukum di atas, Mahkamah perlu menegaskan kembali berkenaan dengan pengaturan kluster ketenagakerjaan dalam Lampiran UU 6/2023 yang harus dipisah dan dibentuk dengan undang-undang ketenagakerjaan tersendiri, agar berbagai persoalan ketidaksinkronan dan ketidakharmonisan pengaturan ketenagakerjaan dapat ditata ulang dan dirumuskan secara lebih komprehensif dalam tenggang waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 31 Oktober 2024. Artinya, batas waktu sebagaimana ditentukan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 akan berakhir pada tanggal 31 Oktober 2026. Bilamana sampai batas waktu tersebut pemisahan dimaksud tidak dilakukan, maka konsekuensi yuridisnya akan berlaku undang-undang ketenagakerjaan yang lama, *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan putusan-putusan Mahkamah terkait dengan ketenagakerjaan. Dengan demikian, apabila dikaitkan dengan norma yang dimohonkan pengujian oleh Pemohon, persoalan konstitusionalitas norma yang dimohonkan pengujian menjadi tidak relevan untuk dipertimbangkan lebih lanjut dan harus dinyatakan tidak beralasan menurut hukum.

[3.14] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah frasa "persetujuan Pekerja/Buruh" dalam

norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 dan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023 telah ternyata tidak bertentangan dengan hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, bukan sebagaimana yang didalilkan oleh Pemohon. Dengan demikian, dalil-dalil Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya;

[3.15] Menimbang bahwa terhadap hal-hal lain dan selebihnya 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] Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3] Permohonan Pemohon tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

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:**

Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Enny Nurbaningsih, Ridwan Mansyur, Arsul Sani, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, Adies Kadir, dan Liliek Prisbawono Adi masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Kamis**, tanggal **empat** bulan **Juni**, tahun **dua ribu dua puluh enam**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Rabu**, tanggal **tujuh belas**, bulan **Juni**, tahun **dua ribu dua puluh enam**, selesai diucapkan **pukul 16.53 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Enny Nurbaningsih, Ridwan Mansyur, Arsul Sani, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, Adies Kadir, dan Liliek Prisbawono Adi masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Aqmarina Rasika sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Pemohon dan/atau kuasanya, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakilinya, dan Presiden atau yang mewakilinya.

**KETUA,**

**ttd.**

**Suhartoyo**

**ANGGOTA-ANGGOTA,**

**ttd.**

**Saldi Isra**

**ttd.**

**Ridwan Mansyur**

**ttd.**

**Daniel Yusmic P. Foekh**

**ttd.**

**Adies Kadir**

**ttd.**

**Enny Nurbaningsih**

**ttd.**

**Arsul Sani**

**ttd.**

**M. Guntur Hamzah**

**ttd.**

**Liliek Prisbawono Adi**

**PANITERA PENGGANTI,**

**ttd.**

**Aqmarina Rasika**



Plt. Panitera  
Wiryanto - NIP 196406051988031001  
*Digital Signature*

Jln. Medan Merdeka Barat No. 6 Jakarta Pusat 10110  
Telp: 021-23529000 Fax: 021-3520177  
Email: office@mkri.id

Keterangan:  
- Salinan sesuai dengan aslinya  
- Surat/dokumen ini tidak memerlukan tanda tangan basah karena telah ditandatangani secara elektronik (*digital signature*) dengan dilengkapi sertifikat elektronik.