



Nomor: 03.03.02/JR-MK/05-2026

26-05-2026

Kepada Yth.,

**KETUA MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA**

Jl. Medan Merdeka Barat, No. 6

Jakarta Pusat

Hal : Permohonan Pengujian Materiil Penjelasan Pasal 156 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia 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) terhadap Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dengan segala hormat,

Perkenalkan kami, Muhammad Hafidz, S.I.Kom., S.H., M.M., M.H., Eep Ependi, S.H., Davy Helkyah Radjawane, S.H., EM Jagat Kautsar, S.H., Mukti Wibowo, S.H., dan Dikri Arahman, S.H., kesemuanya Advokat pada MUFIDZ LAW FIRM, yang beralamat di Perumnas Samesta Dramaga, Cluster Galunggung, Blok D14, No. 8, Desa Cimanggu 1, Kec. Cibungbulang, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat, domisili elektronik: mufidzlawfirm@gmail.com, yang berdasarkan Surat Kuasa Nomor 03.03.01/JR-MK/05-2026 bertanggal 21 Mei 2026, bertindak untuk mewakili:

Nama : **Dianto Isnan Laksono Putra**

Umur : 31 Tahun

E-mail : [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

(081) 6760126

untuk selanjutnya disebut sebagai **Pemohon**.

mufidzlawfirm.com

mufidzlawfirm@gmail.com

Perumnas Samesta Dramaga  
Cluster Galunggung, Blok D14, No. 8  
Kabupaten Bogor 16630



## REGISTRASI

NO. 192/PUU-XXIV/2026

Hari : Selasa

Tanggal : 26 Mei 2026

Jam : 10:30 WIB

Bersama ini, Pemohon hendak mengajukan Permohonan Pengujian Materiil Penjelasan Pasal 156 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia 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 Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945).

Adapun alasan-alasan permohonan Pemohon adalah sebagai berikut:

#### **I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI**

1. Bahwa Pasal 24 ayat (2) dan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 [Bukti P-1], menyatakan:

Pasal 24 ayat (2) UUD NRI 1945:

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.

Pasal 24C ayat (1) 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.

2. Bahwa 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), 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.

3. Bahwa Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Tahun 5076) 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.

4. Bahwa Pasal 9 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, menyatakan:

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

5. Bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo*, mengajukan pengujian materiil Penjelasan Pasal 156 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 [Bukti P-2], yang selengkapnya berbunyi:

Cukup jelas.

terhadap Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945, yang selengkapnya berbunyi:

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

6. Bahwa berdasarkan uraian kewenangan Mahkamah Konstitusi yang telah Pemohon sampaikan di atas, oleh karena permohonan Pemohon adalah menguji konstitusionalitas muatan materi undang-undang yang terdapat pada Penjelasan Pasal 156 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 terhadap Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945, maka menurut Pemohon, Mahkamah Konstitusi berwenang menguji dan mengadili permohonan *a quo*.

## II. KEDUDUKAN HUKUM PEMOHON

1. Bahwa Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK, menyatakan:

Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia.

2. Bahwa Pasal 4 ayat (1) huruf a dan ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2025 tentang Tata Cara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (selanjutnya disebut PMK 7/2025), dinyatakan:

Pasal 4 ayat (1) huruf a PMK 7/2025:

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;

Pasal 4 ayat (2) PMK 7/2025:

Hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu apabila:

- a. ada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD NRI 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. ada hubungan sebab-akibat antara kerugian konstitusional dan berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian; dan
- e. ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya Permohonan, kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak lagi atau tidak akan terjadi.

3. Bahwa Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia [Bukti P-3], yang telah diputuskan hubungan kerjanya oleh PT. Propernas Griya Utama tertanggal 6 Desember 2024, dengan alasan efisiensi akibat keadaan keuangan perusahaan yang tidak sehat dalam kurun waktu 2 (dua) tahun berturut-turut [Bukti P-4].

4. Bahwa untuk memenuhi kualifikasi agar dapat bertindak sebagai Pemohon Pengujian Undang-Undang di Mahkamah Konstitusi sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK *jo.* Pasal 4 ayat (1) huruf a dan ayat (2) PMK 7/2025, maka Pemohon uraikan hal-hal sebagai berikut:

Ad-1: Pemohon memiliki hak konstitusional yang diberikan oleh UUD NRI 1945

Pemohon sebagai perorangan warga negara Indonesia, yang pernah bekerja dan kemudian diputuskan hubungan kerjanya, serta hingga kini belum mendapatkan hak-haknya berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagai imbalan yang adil dan layak sebagai konsekuensi logis dari berakhirnya hubungan kerja, maka Pemohon diberi hak konstitusional sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, yang selengkapnya berbunyi:

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Ad-2: Hak konstitusional Pemohon dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian

Pemohon telah bekerja terhitung sejak tanggal 1 Maret 2015, di PT. Propernas Griya Utama dengan kepemilikan saham mayoritasnya adalah Perum Perumnas yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dalam masa tahun 2020 sampai dengan tahun 2023, PT. Propernas Griya Utama mengalami ketidakseimbangan penerimaan dan pengeluaran, atau merugi dengan kewajiban pembayaran utang sebesar Rp1.247.967.000.000,00 (satu triliun dua ratus empat puluh tujuh miliar sembilan ratus enam puluh tujuh juta rupiah) [Bukti P-5]. Atas keadaan tersebut, PT. Propernas Griya Utama tidak dapat membayar secara tunai dan sekaligus uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh Pemohon, meskipun telah dihukum oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg bertanggal 14 Juli 2025 [Bukti P-6], dan Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam Putusan Nomor 1303 K/Pdt.Sus-PHI/2025 bertanggal 9 Desember 2025 [Bukti P-7].

Selain tidak memiliki kemampuan untuk membayar secara tunai dan sekaligus uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh Pemohon, PT. Propernas Griya Utama juga tidak memiliki kemampuan untuk membayar tagihan iuran jaminan sosial hingga bulan Nopember 2024 kepada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ceger sebesar Rp1.978.587.595,00 (satu miliar sembilan ratus tujuh puluh delapan juta lima ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus sembilan puluh lima rupiah).

Dengan demikian, bukan hanya uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang belum didapatkan, Pemohon juga tidak dapat mengklaim manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) akibat tertunggaknya pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan. Atas belum dibayarkannya hak-hak Pemohon oleh PT. Propernas Griya Utama, kondisi keuangan Pemohon sejak akhir tahun 2024 terus memburuk, dan kini Pemohon terjerat pinjaman daring yang tidak kunjung berkesudahan sebesar Rp112.029.711,00 (seratus dua belas juta dua puluh sembilan ribu tujuh ratus sebelas rupiah).

Kendati uang kompensasi pemutusan hubungan kerja bersifat wajib dibayarkan Pengusaha, namun Pemohon belum mendapatkannya. Hal demikian Pemohon alami karena ketentuan Penjelasan Pasal 156 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, tidak memberikan perlindungan (melalui sebuah proses, cara, atau perbuatan untuk melindungi) hak konstitusional Pemohon berupa mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 156 dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, yang berbunyi:

#### Pasal 156

- (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.
- (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.
- (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) atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.
- (4) 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.
- (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.

Penjelasan Pasal 156 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, yang selengkapnya berbunyi:

Pasal 156

Cukup jelas.

Ad-3: Kerugian konstitusional Pemohon bersifat spesifik (khusus) dan aktual

Kerugian konstitusional Pemohon berupa belum mendapatkan imbalan yang adil dan layak akibat berakhirnya hubungan kerja, bersifat spesifik dan telah terjadi. Karena Penjelasan Pasal 156 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, tidak mengatur secara jelas sepanjang perlindungan hak konstitusional Pemohon sesuai Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

Ad-4: Ada hubungan sebab-akibat antara kerugian konstitusional dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian

Berlakunya Penjelasan Pasal 156 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, telah ternyata tidak memberikan penjelasan terkait tata cara Pengusaha dalam melaksanakan kewajibannya membayar uang kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Dan dengan berlakunya norma *a quo*, yang tidak memitigasi ketiadaan kemampuan Pengusaha untuk melaksanakannya, telah merugikan Pemohon yang belum mendapatkan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja.

Belum terpenuhinya hak Pemohon mendapatkan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja, sebagai esensi dari imbalan yang adil dan layak sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, adalah karena disebabkan Penjelasan Pasal 156 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, tidak memberikan perlindungan memadai dalam kurun waktu yang cukup dan tidak terlalu lama kepada Pemohon untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak sebagai konsekuensi atas pernah adanya hubungan kerja.

Ad-5: Ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya Permohonan, kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak lagi atau tidak akan terjadi

Apabila permohonan Pemohon dikabulkan, maka kerugian konstitusional Pemohon atas hilangnya hak untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, tidak akan terjadi lagi. Karena, norma dalam Penjelasan Pasal 156 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 akan memberikan perlindungan atas pemenuhan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja, sebagaimana yang Pemohon kehendaki dalam petitum.

5. Bahwa berdasarkan uraian kedudukan hukum tersebut di atas, maka Pemohon dalam menguji konstitusionalitas materi norma Penjelasan Pasal 156 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, berpendapat memiliki *legal standing* untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*.

### III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN

1. Bahwa pada hakikatnya, Pemutusan Hubungan Kerja adalah keniscayaan yang disebabkan dari adanya hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja antara Pekerja dengan Pengusaha yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah. Alasan yang menyebabkan hubungan kerja dapat berakhir diatur dalam Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 Lampiran UU 6/2023, yaitu:
  - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja;
  - 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 dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
    - menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja;
    - membujuk dan/atau menyuruh Pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
    - 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;
    - tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja;

- memerintahkan Pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
  - memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada 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 dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
- mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  - tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  - tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- j. Pekerja 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 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 tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja memasuki usia pensiun;

- o. Pekerja meninggal dunia; atau
  - p. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja;
2. Bahwa meskipun Pengusaha, Pekerja, dan Pemerintah memiliki keharusan untuk mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja melalui kegiatan antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja dan memberikan pembinaan kepada Pekerja. Akan tetapi, terdapat Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak dapat dihindari akibat kehendak Tuhan Yang Maha Esa, yaitu sakit, memasuki usia pensiun, dan meninggal dunia. Terhadap konsekuensi logis dari berakhirnya hubungan kerja, maka kepada Pekerja berhak atas pembayaran uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai Pasal 156 dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023.
  3. Bahwa tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, baik terhadap Pekerja yang diperjanjikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, secara *rigid* telah diatur dalam 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). Dalam PP tersebut, diatur pula penyelesaian sengketa dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dapat ditempuh dengan terlebih dahulu melalui mekanisme bipartit, mediasi/konsiliasi, pengadilan hubungan industrial, dan/atau kasasi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU 2/2004).

Kemudian selanjutnya, dari suatu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah pelaksanaan atas putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*in kraacht van gewijsde*). Dalam Pasal 57 UU 2/2004 telah ditegaskan, bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang tersebut. Terkait dengan pelaksanaan putusan (*executie*) dalam UU

2/2004, dapat diketemukan hanya sepanjang pengaturan biaya dalam Pasal 58, dan Sita Jaminan dalam Pasal 96 ayat (3). Sehingga dengan demikian, maka tata cara pelaksanaan putusan dalam perkara perselisihan hubungan industrial khususnya yang berkaitan dengan penghukuman suatu pembayaran yakni uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, sebagai akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja adalah sesuai dengan Hukum Acara Perdata pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum.

4. Bahwa eksekusi dalam perkara perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan penghukuman suatu pembayaran, menjadi tidak sederhana apabila terdapat suatu keadaan:
  - a. Pekerja tidak mengetahui secara pasti atas aset Pengusaha, baik dalam bentuk benda bergerak maupun benda tidak bergerak. Hal ini disebabkan, posisi yang tidak seimbang antara keduanya. Selain itu, Obyek Sita terhadap aset Perusahaan juga masih terdapat ruang upaya hukum, baik itu berasal dari Pengusaha itu sendiri maupun dari pihak lain;
  - b. Pengusaha tidak memiliki kemampuan membayar (*default*), baik karena dalam keadaan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) dan/atau pailit. Namun demikian, meskipun terbuang ruang kemungkinan Pekerja mendapatkan haknya melalui pengadilan niaga, namun hanya pembayaran Upah Pekerja yang pembayarannya mendapatkan prioritas didahulukan, setelah itu kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau agunan atas kebendaan lainnya, kemudian pajak (negara), dan apabila masih terdapat sisa hasil penjualan harta pailit, baru diberikan kepada kreditor konkuren (termasuk uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima).
5. Bahwa ihwal tersebut, secara empirik tengah dialami oleh Pemohon yang mengurus biaya, waktu dan tenaga dalam memperjuangkan hak yang telah diatur wajib pada Pasal 156 dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023. Sekalipun ketentuan Pasal 185 dalam Pasal 81 angka 66 Lampiran UU 6/2023, telah mengatur sanksi pidana penjara bagi Pengusaha yang tidak membayar

uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, akan tetapi ketentuan tersebut tidak serta merta juga kemudian dapat memaksa Pengusaha memenuhi kewajibannya untuk membayar uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam prakteknya, sebagaimana Putusan Pengadilan Negeri Cibinong Nomor 186/Pid.Sus/2023/PN.Cbi bertanggal 22 Agustus 2023, Pengusaha yang tidak membayar uang kompensasi pemutusan hubungan kerja, dijatuhkan pidana penjara 1 (satu) tahun dengan masa percobaan tanpa dihukum untuk memenuhi kewajiban membayar uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerjaannya.

Selain itu, Pemohon juga meyakini, sebanyak 20.664 perkara perselisihan hubungan industrial yang telah diputus Mahkamah Agung, sebagian besarnya adalah perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja.

6. Bahwa Pasal 58 PP 35/2021, yang selengkapya berbunyi:

- (1) Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh Pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 sampai dengan Pasal 52 dan Pasal 54 sampai dengan Pasal 57.
- (2) Jika perhitungan manfaat dari program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih kecil daripada uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah maka selisihnya dibayar oleh Pengusaha.
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Apabila merujuk Pasal 58 PP 35/2021, pemenuhan kewajiban Pengusaha atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima Pekerja, sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja, dapat dilakukan melalui program pensiun. Dalam ketentuan tersebut, telah ternyata badan penghimpun dana program dan kepesertaannya bersifat tidak wajib. Sehingga Pasal 58 PP 35/2021, belum dapat menjangkau seluruh keadaan sebagaimana yang telah Pemohon dalilkan sebelumnya.

7. Bahwa secara *parsial*, terdapat perusahaan yang telah mengikutsertakan pekerjajanya menjadi peserta Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Yang apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pemenuhan atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, yang penyelesaiannya dapat melalui mekanisme bipartit, mediasi/konsiliasi, pengadilan hubungan industrial, dan/atau kasasi, maka Pengusaha baik berdasarkan Perjanjian Bersama atau putusan pengadilan, mengajukan permohonan pembayaran uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja ke DPLK tersebut, agar dibayarkan kepada Pekerja.
8. Bahwa DPLK memiliki kesamaan dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) khususnya Ketenagakerjaan, yaitu sebagai lembaga keuangan yang menghimpun, mengelola, dan menginvestasikan dana masyarakat. Perbedaannya terletak pada sifat, dimana DPLK bersifat secara sukarela, sedangkan BPJS bersifat wajib. Dengan merujuk pada sifatnya tersebut, maka untuk memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum terhadap hak Pekerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945, pemenuhan atas pembayaran uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, haruslah bersifat wajib. Oleh karena itu, menurut Pemohon, perlu dibentuk Program Jaminan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (JKPHK) sebagai salah satu program BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga yang mengelola dana cadangan jaminan kompensasi pemutusan hubungan kerja.
9. Bahwa Penjelasan Pasal 156 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, yang hanya menyatakan Cukup jelas, telah ternyata menimbulkan ketidakpastian hukum akibat tidak adanya pengaturan perlindungan yang memadai dalam kurun waktu yang cukup dan tidak terlalu lama kepada Pekerja (*in casu*: Pemohon), untuk mendapatkan secara tunai dan sekaligus uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagai uang kompensasi pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, menurut Pemohon, Penjelasan Pasal 156 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 yang tidak mengatur perlindungan terhadap kewajiban pembayaran hak-hak Pekerja atas uang

pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, bertentangan dengan jaminan perlindungan dan kepastian hukum sebagaimana dimaksud Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945. Sehingga menurut Pemohon, Penjelasan Pasal 156 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 tidak dapat dianggap telah Cukup jelas, tanpa diberi pemaknaan bahwa untuk menjamin kepastian pembayaran hak-hak Pekerja atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, maka dibentuk Program Jaminan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja.

10. Bahwa perlu Pemohon tegaskan, pembentukan Program JKPHK adalah dalam rangka memberikan jaminan perlindungan terhadap hak Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga keberadaan Program JKPHK sama sekali bukan ditujukan untuk mempermudah Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, karena sah atau tidaknya PHK harus sesuai dengan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja yang telah diatur dalam Pasal 17, Pasal 36, Pasal 37, dan Pasal 39 PP 35/2021, serta UU 2/2004. Bahkan Pengusaha secara tegas dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja dengan alasan-alasan sebagaimana yang dimaksud Pasal 153 dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023.
11. Bahwa kendati Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah menetapkan Rancangan Undang-Undang (RUU) Ketenagakerjaan dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) Tahun 2026, sangat kecil harapannya bagi Pemohon yang hanya merupakan perorangan warga negara biasa, untuk dapat memberikan usulan kepada DPR. Dan bukanlah sebagai tindakan yang dilarang untuk menggantungkan harapan pada Mahkamah Konstitusi, guna memperjuangkan kepastian pembayaran hak Pekerja atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dapat terwujud.
12. Bahwa berdasarkan argumentasi Pemohon di atas, maka permohonan Pemohon yang meminta agar Penjelasan Pasal 156 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat, telah berdasar dan beralasan menurut hukum untuk dikabulkan.

#### IV. PETITUM

Berdasarkan segala uraian di atas, maka Pemohon memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk dapat menjatuhkan Putusan dengan amar:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon.  
*Pasal 81 angka 47 dalam Penjelasan*
2. Menyatakan bahwa Penjelasan Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia 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 mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai, "Untuk menjamin kepastian pembayaran hak-hak Pekerja atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, maka dibentuk Program Jaminan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja".
3. Memerintahkan pemuatan Putusan pada permohonan *a quo* ke dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Atau dalam hal Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi pada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya.

Demikian permohonan ini Pemohon sampaikan, diucapkan terima kasih.

Hormat Pemohon

Kuasa Hukum,



*[Signature]*  
Muhammad Hafidz, S.I.Kom., S.H., M.M., M.H.

*[Signature]*  
Davy Helkyah Radjawane, S.H.

*[Signature]*  
Mukti Wibowo, S.H.

*[Signature]*  
Eep Ependi, S.H.

*[Signature]*  
EM Jagat Kautsar, S.H.

*[Signature]*  
Dikri Arahman, S.H.