



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

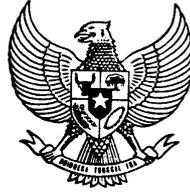
**RISALAH SIDANG
PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023
PERKARA NOMOR 61/PUU-XXI/2023**

**PERIHAL
PENGUJIAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023
TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH
PENGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022
TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG
TERHADAP UNDANG-UNDANG DASAR NEGARA
REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1945**

**ACARA
MENDENGARKAN KETERANGAN AHLI PRESIDEN
(IX)**

J A K A R T A

SENIN, 26 FEBRUARI 2024



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**RISALAH SIDANG
PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023
PERKARA NOMOR 61/PUU-XXI/2023**

PERIHAL

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

PEMOHON

1. Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP KEP SPSI) diwakili R. Abdullah (Ketua Umum) dan Afif Johan (Sekretaris Umum), dkk. (Perkara Nomor 40/PUU-XXI/2023)
2. Leonardo Siahaan (Perkara Nomor 61/PUU-XXI/2023)

ACARA

Mendengarkan Keterangan Ahli Presiden (IX)

**Senin, 26 Februari 2024, Pukul 13.34 – 14.17 WIB
Ruang Sidang Gedung Mahkamah Konstitusi RI,
Jln. Medan Merdeka Barat No. 6, Jakarta Pusat**

SUSUNAN PERSIDANGAN

- | | |
|---------------------------|-----------|
| 1) Suhartoyo | (Ketua) |
| 2) Saldi Isra | (Anggota) |
| 3) Anwar Usman | (Anggota) |
| 4) Arief Hidayat | (Anggota) |
| 5) Eddy Nurbaningsih | (Anggota) |
| 6) Daniel Yusmic P. Foekh | (Anggota) |
| 7) M. Guntur Hamzah | (Anggota) |
| 8) Ridwan Mansyur | (Anggota) |
| 9) Arsul Sani | (Anggota) |

**A. A. Dian Onita
I Made G.W.T.K**

**Panitera Pengganti
Panitera Pengganti**

Pihak yang Hadir:**A. Pemohon Perkara Nomor 40/PUU-XXI/2023:**

1. R. Abdullah
2. Sofyan abd Latief
3. Abdul Hakim
4. Hersanto
5. Jamaludin
6. Taryono
7. Hermawan
8. Taufik Tahman
9. M. Iqbal

B. Kuasa Hukum Pemohon Perkara Nomor 40/PUU-XXI/2023:

1. Endang Rokhani
2. M. Fandrian Hadistianto
3. Saepul Anwar
4. Sahat Butar Butar

C. Kuasa Hukum Pemohon Perkara Nomor 61/PUU-XXI/2023:

Karel Nehemia Hamonangan

D. Pemerintah:

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| 1. Andrie Amoes | (Kementerian Hukum dan HAM) |
| 2. Erni Haris | (Kementerian Hukum dan HAM) |
| 3. Yudha Wijaksana Pranamuki | (Kementerian Hukum dan HAM) |
| 4. M. Joko W. | (Kementerian Hukum dan HAM) |
| 5. Fepti Wijayanti | (Kemenko Perekonomian) |
| 6. Rininta Chandrayu Nareswari | (Kemenko Perekonomian) |
| 7. Samuel Yobel Christian | (Kemenko Perekonomian) |
| 8. Indah Anggora Putri | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 9. Surya Lukita Warman | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 10. Agatha Widianawati | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 11. Reni Mursidayanti | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 12. Sri Sugiarti | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 13. Pereddi Sihombing | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 14. Bayu Febriono | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 15. Imelda Savitri | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 16. Patricia Febi | (Kementerian Ketenagakerjaan) |

E. Ahli dari Pemerintah:

Sahat

*Tanda baca dalam risalah:

- [sic!]: tanda yang digunakan apabila penggunaan kata dalam kalimat yang digunakan oleh pembicara diragukan kebenarannya antara ucapan dengan naskah/teks aslinya.
- ... : tanda elipsis dipakai dalam kalimat yang terputus-putus, berulang-ulang, atau kalimat yang tidak koheren (pembicara melanjutkan pembicaraan dengan membuat kalimat baru tanpa menyelesaikan kalimat yang lama).
- (...): tanda yang digunakan pada kalimat yang belum diselesaikan oleh pembicara dalam sidang, namun disela oleh pembicara yang lain.

SIDANG DIBUKA PUKUL 13.34 WIB**1. KETUA: SUHARTOYO [00:00]**

Kita mulai persidangan. Persidangan Perkara Nomor 40 dan 61/PUU-XXI/2023 dibuka dan persidangan dinyatakan terbuka untuk umum.

KETUK PALU 3X

Selamat siang. Assalamualaikum wr. wb. Salam sejahtera untuk kita semua. Diperkenalkan, yang hadir untuk Pemohon 6 ... 40 dulu.

2. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [00:35]

Baik. Bismillahirrahmaanirrahiim. Assalamualaikum wr. wb. Selamat siang, salam sejahtera untuk kita semua.

Yang Terhormat Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi, Pihak Presiden, Ahli Presiden, Kuasa 40. Izinkan kami, Yang Mulia, sebelum kami sampaikan siapa yang hadir, ingin menyampaikan satu hal saja. Sebagaimana surat yang telah kami berikan tanggal 19 Februari, sebagaimana tanda terima dari Mahkamah Konstitusi, kami dalam Perkara 40 dan 39 ini mengajukan ... dengan segala hormat hak ingkar terhadap Hakim Konstitusi Yang Mulia Dr. Haji Arsul Sani, S.H., M.Si., Pr.M., dengan alasan yang sebagaimana di surat tersebut. Namun, satu yang akan kami sampaikan. Dalam Perkara 40 pada saat penguji formil, Yang Mulia Dr. Haji Arsul Sani masuk dalam keterangan (...)

3. KETUA: SUHARTOYO [01:42]

Ya, permohonan sudah disampaikan, kapan itu?

4. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [01:43]

Sudah kami sampaikan tertanggal 19 Februari, Yang Mulia, sebagaimana tanda terima di sini untuk Perkara yang 40 dan 39. Begitu, Yang Mulia.

5. KETUA: SUHARTOYO [01:51]

Ya, nanti di ... di ... dibahas di Rapat Hakim. Karena sikap Mahkamah bisa ... bisa jadi di ... pada saat pengambilan putusan tidak

bisa kemudian serta-merta secara di tengah jalan ter ... anu ... diputus, begitu.

6. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [02:08]

Baik, Yang Mulia.

7. KETUA: SUHARTOYO [02:08]

Sekarang, Fandrian, kenalkan dulu, siapa yang hadir?

8. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [02:12]

Baik, terima kasih, Yang Mulia.

Hadir, Kuasa Pemohon saya Muhammad Fandrian Hadistianto. Samping saya, ada Pak Sahat. Samping kanannya, ada Prinsipal kami Pak R. Abdullah. Samping kanannya lagi, ada Ibu Endang. Samping kanannya, ada Pak Saepul Anwar dan beberapa Prinsipal lain yang hadir di belakang, di belakang kami.

Terima kasih, Yang Mulia.

9. KETUA: SUHARTOYO [02:33]

Baik. Dari 61?

10. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 61/PUU-XXI/2023: KAREL NEHEMIA HAMONANGAN [02:37]

Baik, terima kasih, Yang Mulia.

Assalamualaikum wr. wb. Selamat siang, salam sejahtera untuk kita semua. Untuk Perkara 61, yang hadir saya Karel Nehemia Hamonangan sebagai paralegal untuk Pemohon Perkara 61.

Terima kasih.

11. KETUA: SUHARTOYO [02:54]

Baik. Dari Pemerintah atau Presiden?

12. PEMERINTAH: ANDRIE AMOES [03:01]

Assalamualaikum wr. wb. Selamat siang dan salam sejahtera bagi kita semua.

Izin, Yang Mulia, kami untuk Sidang Perkara Nomor 40 dan Nomor 61, yang hadir dari Kementerian Ketenagakerjaan adalah Ibu Indah Anggoro Putri selaku Dirjen PHI dan Jamsos. Yang kedua, Bapak Surya Lukita Warman selaku Sesditjen PHI dan Jamsos. Yang ketiga, Ibu Agatha Widianawati selaku Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dan yang keempat, Ibu Reni Mursidayanti sebagai Kepala Biro Hukum dan Tim.

Selanjutnya, dari Kementerian Hukum dan HAM saya, Andrie Amoes selaku Direktur Litigasi Peraturan Perundang-Undangan, Ibu Erni Haris dan Tim.

Kemudian, dari Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, Ibu Fepti Wijayanti dan Tim.

Demikian, Yang Mulia. Selanjutnya (...)

13. KETUA: SUHARTOYO [04:00]

Baik, agenda (...)

14. PEMERINTAH: ANDRIE AMOES [04:00]

Izin, Yang Mulia.

15. KETUA: SUHARTOYO [04:01]

Ya?

16. PEMERINTAH: ANDRIE AMOES [04:02]

Pada siang ini kami dari Pemerintah menghadirkan tiga orang ahli.

17. KETUA: SUHARTOYO [04:07]

Ya. Satu Ahli, ya?

18. PEMERINTAH: ANDRIE AMOES [04:08]

Satu Ahli hadir secara fisik, yaitu Bapak Sahat Sinurat (...)

19. KETUA: SUHARTOYO [04:10]

Yang dua tertulis, ya?

20. PEMERINTAH: ANDRIE AMOES [04:11]

Ya.

21. KETUA: SUHARTOYO [04:12]

Baik, jadi Ahli Turro Selrits Wongkaren, keterangannya secara tertulis, dan Bapak Dr. Ahmad Redi. Kemudian Pak Sahat hadir langsung, betul, ya, Pak? Oh, ya, Mahasiswa dari Udayana, ya? Selamat datang, ikut, selamat mengikuti persidangan.

Kemudian Ahli Pak Sahat, agama Kristen, ya, Pak?

22. AHLI DARI PEMERINTAH: SAHAT [04:51]

Betul, Yang Mulia.

23. KETUA: SUHARTOYO [04:51]

Baik, Bapak berkenan maju untuk dipandu mengucapkan sumpah. Dimohon berkenan Yang Mulia Bapak Daniel untuk memandu lafal sumpah Ahli.

24. HAKIM ANGGOTA: DANIEL YUSMIC P FOEKH [05:12]

Baik, terima kasih, Yang Mulia Ketua.

Pak Sahat, ya, ikuti lafal janji yang akan saya tuntun, ya, sebagai Ahli. Tangan kanan dengan jari dua! Nah, oke.

"Saya berjanji sebagai Ahli akan memberikan keterangan yang sebenarnya, sesuai dengan keahlian saya. Semoga Tuhan menolong saya."

25. AHLI DARI PEMERINTAH: SAHAT [05:30]

Saya berjanji sebagai Ahli akan memberikan keterangan yang sebenarnya, sesuai dengan keahlian saya. Semoga Tuhan menolong saya.

26. HAKIM ANGGOTA: DANIEL YUSMIC P FOEKH [05:51]

Baik, terima kasih. Saya kembalikan, Yang Mulia Pak Ketua.

27. KETUA: SUHARTOYO [05:54]

Baik, terima kasih, Yang Mulia.

Pak Sahat bisa langsung ke podium untuk menyampaikan Keterangannya. Waktunya kurang lebih 10 menit!

28. AHLI DARI PEMERINTAH: SAHAT [06:21]

Baik, terima kasih. Yang Terhormat Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Pemerintah, dan DPR RI, Para Pemohon, dan Kuasa Hukumnya. Pertama-tama kami ucapkan selamat siang bagi kita semua.

Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Ahli akan menyampaikan Keterangan mengenai hal-hal yang terkait dengan Permohonan Pengujian Materiil klaster ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yaitu sebagai berikut.

Pertama, perjanjian kerja waktu tertentu. Kedua, alih daya. Ketiga, pemutusan hubungan kerja. Dan keempat, waktu kerja pengupahan. Keterangan yang akan Ahli sampaikan ini merupakan satu kesatuan dengan Keterangan Tertulis Ahli sebagaimana telah disampaikan ... sebagaimana telah disampaikan pada Mahkamah Konstitusi.

Pertama, pengantar. Pembangunan ketenagakerjaan, khususnya di bidang pembinaan hubungan industrial dimaksudkan untuk mewujudkan hubungan industrial harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Kedua, untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis sebagaimana dimaksud di atas, sangat diperlukan adanya kepastian hukum mengenai pengaturan pelaksanaan hubungan kerja. Hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari pengertian tersebut, ada dua hal yang dapat kita lihat, yaitu perjanjian kerja antara pekerja ... antara pengusaha dan pekerja dan unsur hubungan kerja, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Sebagaimana kita ketahui bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, vide Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dimana sesuai ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis ataupun lisan.

Adapun persyaratan pembuatan perjanjian kerja sebagaimana diatur Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Dan,
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, vide Pasal 1320 KUH Perdata.

Ketentuan persyaratan pembuatan perjanjian kerja di atas mempunyai dampak hukum, yaitu dapat dibatalkan apabila tidak

memenuhi syarat a dan b dan batal demi hukum apabila tidak memenuhi syarat c dan d. Dari persyaratan subjektif tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pekerja buruh dengan pengusaha adalah mempunyai kedudukan yang sama ataupun setara. Dan bila dilihat dari unsur hubungan kerja, yaitu dari unsur perintah, hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan yang bersifat subordinasi, yaitu hubungan antara atasan dan bawahan. Dari unsur hubungan kerja tersebut kita dapat menyatakan bahwa posisi pekerja buruh dengan pengusaha menjadi lemah. Kami ulang, Majelis Hakim. Dari unsur hubungan kerja tersebut, kita tidak dapat menyatakan bahwa posisi pekerja buruh dengan pengusaha menjadi lemah atau tidak setara. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa perusahaan wajib membuat peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha, dimana peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama tersebut adalah sebagai hukum yang bersifat otonom yang berlaku di perusahaan. Untuk mengetahui status hubungan kerja dapat kita lihat dari perjanjian kerja sebagaimana diatur Pasal 81 angka 12, ketentuan Pasal 56 angka ... ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Dari ketentuan di atas bahwa status hubungan kerja menurut Undang-Undang Cipta Kerja ada dua, yaitu:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja antara pekerja buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu, waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Melanjutkan uraian pada poin 5 di atas, bahwa untuk memberikan kepastian adanya hubungan kerja apabila perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka sesuai ketentuan Pasal 63 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur apabila perjanjian kerja tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja buruh yang bersangkutan. Adapun isi surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama dan alamat pekerja buruh.
- b. Tanggal mulai bekerja.
- c. Jenis pekerjaan dan besarnya upah.

B. Terkait perjanjian kerja waktu tertentu.

Ketentuan batas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Cipta Kerja tidak berdiri sendiri dan harus dibaca bersamaan dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Cipta Kerja, seperti apa yang dijelaskan pada pengantar angka 11 di atas bahwa status hubungan kerja itu ada dua, yaitu PKWT dan

PKWTT, dimana PKWT didasarkan pada sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam jangka waktu tertentu.

Perubahan pada Pasal 56 dan Pasal 59 Undang-Undang Cipta Kerja seiring dengan ketentuan aturan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur batasan jangka waktu PKWT adalah selama lima tahun. Sebelumnya, dalam ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 memperbolehkan perpanjangan PKWT, sehingga dua tahun atau melakukan pembaharuan PK ... PKWT setelah masa tenggang waktu 30 hari.

Praktiknya, perpanjangan dan pembaharuan sering dianggap sama. Ada kecenderungan pekerja buruh dan pengusaha membuat adendum PKWT untuk mengatasi perpanjangan. Meskipun pembaharuan mensyaratkan masa tenggang waktu 30 hari, terkadang pekerja tetap bekerja tanpa ikatan hubungan kerja. Perubahan pada Pasal 59 dan Pasal ... kami ulang, perubahan pada Pasal 56 dan Pasal 59 dalam Undang-Undang Cipta Kerja justru memberikan kepastian hukum perlindungan bagi pekerja buruh dalam pelaksanaan hubungan kerja yang berdasarkan PKWT.

Dalam hukum ... dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT, terminasi terjadi sesuai dengan waktu yang disepakati atau selesainya pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan dianggap selesai sesuai dengan ruang lingkup dan batas yang disepakati. Setelah pekerjaan diselesaikan ... setelah pekerjaan diselesaikan, hubungan kerja otomatis berakhir.

Pasal 51 Undang-Undang 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Namun, Pasal 51 ayat (2) menegaskan bahwa perjanjian kerja yang harus dibuat secara tertulis seperti PKWT harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga apabila PKWT dibuat secara lisan, maka PKWT tersebut tidak sesuai dengan ketentuan, sebagaimana dimaksud Pasal 51 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Cipta ... sehingga menurut hemat kami, apabila PKWT dibuat secara lisan, maka status hubungan kerja adalah PKWTT.

Ketidakpastian hukum manakala terdapat perbedaan penafsiran pelaksanaan PKWT yang dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing. Menurut hemat kami, ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Cipta Kerja adalah suatu penegasan untuk memberikan kepastian hukum. Bila timbul perbedaan penafsiran pelaksanaan PKWT oleh karena apabila PKWT menggunakan Bahasa Indonesia dan bahasa asing, maka yang digunakan adalah Bahasa Indonesia.

Pengaturan tentang masa percobaan. Bahwa sesungguhnya dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT tidak dimungkinkan adanya masa percobaan. Oleh karena dapat dikatakan, pekerjaan yang terikat dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT sudah barang tentu adalah pekerjaan yang profesional. Sehingga dengan adanya klausul Pasal 58

adalah mempertegas bahwa bila PKWT mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

C. Terkait Alih daya.

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang 13 Tahun 2003 dapat dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja buruh yang dimuat secara tertulis. Sebelumnya, aturan ini adalah diatur dalam Pasal 1601B KUH Perdata dengan istilah pemborongan pekerjaan. Dalam konteks penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga, ada tiga subjek hukum, yaitu pekerja, perusahaan pihak ketiga, dan perusahaan pemberi kerja. Hubungan kerja adalah antara perusahaan pihak ketiga dan pekerja. Sedangkan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pihak ketiga sifatnya adalah hubungan bisnis. Penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga dalam Undang-Undang Cipta Kerja dikenal dengan istilah alih daya. Diatur dalam Pasal 64, jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain perusahaan alih daya diatur lebih lanjut oleh peraturan pemerintah, sehingga tidak benar bahwa semua jenis pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan alih daya.

Terkait pemutusan hubungan kerja. Pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan perubahan dari Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang bertujuan untuk disinkronisasikan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak. Negara mengatur upaya pencegahan PHK dan jika PHK tidak dapat dihindari, maka maksud dan alasan PHK harus diberitahukan kepada pekerja buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Pemberitahuan tersebut bukan berarti telah terjadi PHK. Jika pekerja menerima pemberitahuan PHK, maka hasilnya dituangkan dalam perjanjian bersama. Dan sebaliknya, jika pekerja menolak PHK, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme perundingan bipartit sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan.

Dalam perundingan bipartit dapat tercapai kesepakatan atau tidak? Jika tidak dicapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Selama proses penyelesaian perselisihan PHK bahwa hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja buruh tetap berjalan atau tetap dilaksanakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberitahuan PHK tidaklah serta-merta telah terjadi PHK.

Perubahan Pasal 151 sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial bahwa pemberitahuan PHK sebelum

dicapai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, kedua belah pihak tetap melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai Pasal 82 angka 49, Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mengatur PHK karena kesalahan berat, dimana PHK dila ... dimana PHK tersebut dapat dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut jika kita cermati putusan Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya adalah mengaitkan kepada Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menganut asas praduga tidak bersalah. Sementara ketentuan Pasal 157 tidak menganut asas praduga tidak bersalah. Sehingga Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa Pasal 158 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan begitu juga memutuskan anak kalimat *bukan atas pengaduan pengusaha* tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Sehingga ketentuan Pasal 154A ayat (2) UU Nomor 6 Tahun 2023 yang mengatur alasan PHK dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama sebagai hukum otonom yang berlaku di perusahaan adalah tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Seperti apa yang kami sampaikan pada penjelasan di atas, bahwa mekanisme PHK yang dianut dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah untuk mensinkronisasikan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Jadi, surat pemberitahuan yang diberikan pengusaha kepada pekerja bukanlah merupakan penetapan PHK. Akan tetapi, merupakan surat yang memuat maksud dan alasan PHK. Dengan surat pemberitahuan tersebut, pekerja mempunyai hak untuk menolak PHK. Ketika pekerja menolak, maka ketika itulah terjadi perselisihan PHK, dimana penyelesaian dimulai dari perundingan bipartit.

Perlu Ahli sampaikan bahwa ketentuan dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 adalah berasal dari ganti rugi. Apabila salah satu pihak telah mengakhiri hubungan kerja tanpa pemberitahuan penghentian atau dengan tidak mengindahkan peraturan perusahaan, peraturan-peraturan yang berlaku untuk pemberitahuan penghentian seraya memberikan ganti rugi kepada pihak lawan, vide Pasal 1603 RKUH Perdata. Dari rumusan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ganti rugi dimaksud adalah merupakan bagian dari hukuman. Sementara dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK, ditetapkan pula kewajiban pengusaha memberikan uang pesangon, uang jasa, ganti kerugian, dan lainnya di perusahaan swasta.

Dalam undang-undang tersebut, istilah ganti rugi diganti dengan istilah uang pesangon, uang jasa, dan uang ganti kerugian lainnya, vide Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964. Dimana pemberian uang pesangon tersebut adalah ditetapkan panitia daerah atau panitia pusat ketika memberikan izin PHK. Bila kita lihat dari pengertian di atas bahwa pesangon, uang jasa, dan uang ganti kerugian

lainnya adalah merupakan bagian dari syarat PHK atau sanga bagi pekerja untuk mencari pekerjaan baru.

Lebih lanjut bila kita amati Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK di perusahaan swasta mengenai pengaturan penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa, ganti kerugian lainnya yang diatur dalam peraturan Menteri Perburuhan, vide Pasal 7 ayat (3).

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka Pemerintah menetapkan Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 9 Tahun 1964 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1986, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1996, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000.

Dari ketentuan di atas, jelaslah bagi kita bahwa pengaturan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian sangat dinamis dan terus berkembang, sesuai dengan dinamika hubungan industrial yang terjadi. Sehingga dari penjelasan tersebut dan atas persetujuan pembuat undang-undang, maka pengaturan mengenai proses PHK dan penetapan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian, disesuaikan dengan alasan PHK diatur dalam PP 35 Tahun 2021 adalah tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945.

Perlu Ahli jelaskan bahwa mengenai perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lebih rendah daripada sebelumnya adalah kurang tepat. Oleh karena dalam hal PHK, pemerintah telah mengatur tentang jaminan kehilangan pekerjaan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan pemerintah pusat. Dimana manfaat yang diterima pekerja yang ter-PHK adalah berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja, vide Pasal 82 angka 1, Pasal 18 Undang-Undang Cipta Kerja.

Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 48, Pasal 157 ayat (1) adalah mengatur tentang komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Perubahan komponen upah yang semula ... vide ... kita lihat Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah upah pokok, segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja buruh secara cuma-cuma. Yang apabila catu harus dibayar pekerja buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja buruh.

Pemberian catu sebagaimana disebut di atas, pada awalnya adalah pemberian dalam bentuk natura, seperti beras, minyak goreng, dan ikan asin, yang biasa dilakukan di sektor perkebunan. Hal tersebut dilakukan sebagai akibat lokasi perkebunan jauh dari pasar, sehingga pengusaha memberikan bantuan kepada pekerja buruh dalam bentuk

catu. Pemberian catu dalam bentuk natura, kalau kita masih mengingat ketika PNS. Bahwa pemerintah pernah memberikan catu berupa beras, minyak goreng, dan bahkan ikan asin. Oleh karena kemajuan pembangunan, maka pemberian catu tersebut sudah kurang relevan lagi, akhir ... sehingga klausul mengenai catu tersebut diiadakan.

Terikat ... terkait waktu kerja dan pengupahan. Ketentuan Pasal 79 tidak dapat dikaitkan ekspo ... tidak dapat dikatakan eksploitasi. Oleh karena menyangkut waktu ker ... waktu istirahat mingguan, telah diatur dalam Pasal 22 PP 35 Tahun 2021. Bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja buruh pada waktu kerja, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), wajib memberikan istirahat mingguan kepada pekerja buruh, meliputi istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja selama 1 minggu, istirahat mingguan 2 hari untuk 5 hari kerja selama 1 minggu. Begitu juga mengenai istirahat panjang bagi perusahaan tertentu, pemberiannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama. Dan adapun pengaturan perusahaan tersebut, diatur dalam peraturan pemerintah, sehingga tidak menghilangkan hak istirahat panjang.

Adapun mengenai hak upah selama istirahat. Bahwa pekerja buruh tetap berhak atas upah, hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf g Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Demikian Keterangan Ahli, semoga menjadi bahan pertimbangan. Sekian dan terima kasih.

29. KETUA: SUHARTOYO [28:20]

Baik. Silakan, Pak, kembali ke tempat duduk.

Saudara Kuasa Presiden atau Pemerintah, ini Ahli untuk Nomor 40 atau dua-duanya?

30. PEMERINTAH: ANDRIE AMOES [28:37]

Izin, Yang Mulia, untuk Perkara 40, Yang Mulia.

31. KETUA: SUHARTOYO [28:40]

40, ya. Baik, silakan kalau ada pertanyaan dari Pemerintah atau dari Presiden untuk Ahlinya. Satu, dua pertanyaan, silakan.

32. PEMERINTAH: INDAH ANGGORO PUTRI [28:50]

Izin, Yang Mulia, kami memiliki tiga pertanyaan kepada Ahli.

Yang pertama terkait PKWT, banyak orang memahami seolah-olah PKWT dalam Undang-Undang 6 Tahun 2023 tidak memiliki batasan

jangka waktu, sehingga sering dimaknai PKWT seumur hidup dalam Undang-Undang 6 Tahun 2023. Padahal menurut Pemerintah, batasan PKWT dalam Undang-Undang 6 Tahun 2023, justru lebih memberikan kepastian, yaitu akumulasi maksimal 5 tahun.

Oleh karena itu, mohon penjelasan Ahli, apa perbedaan yang Prinsipal antara PKWT dengan PKWTT? Apakah perbedaannya terletak pada sifat pekerjaan pada WKWT ... PKWT yang sementara dan PKWTT sifat pekerjaannya terus menerus? Juga mohon penjelasan Ahli, apakah berakhirnya jangka waktu dan selesainya pekerjaan PKWT ada relevansinya dengan kemudahan PHK?

Untuk pertanyaan nomor dua, mohon penjelasan Ahli yang lebih tegas terkait mengenai alih daya dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023? Apakah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur hanya sebagian pekerjaan yang bisa diserahkan pada perusahaan alih daya atau seluruh jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan pokok bisa diserahkan? Mohon penjelasan Ahli.

Yang ketiga, mohon penjelasan Ahli secara lebih spesifik. Kapan sebenarnya pekerja atau buruh bisa dikatakan ter-PHK? Apakah sejak disepakati antara pekerja dengan pengusaha atau sejak pekerja menerima pemberitahuan PHK? Dan mohon penjelasan Ahli, apakah sebenarnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah mempermudah PHK jika dibandingkan dengan Undang-Undang 13 Tahun 2003?

Demikian, terima kasih, Yang Mulia.

33. KETUA: SUHARTOYO [30:41]

Dari Pemohon 40 ada pertanyaan?

34. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [30:45]

Ada, Yang Mulia. Terima kasih kesempatan yang telah diberikan. Satu, ada beberapa pertanyaan, Yang Mulia. Yang pertama adalah Saudara Ahli. Dalam hal mayoritas para pencari kerja di Indonesia hari ini, itu lulusan pendidikan yang menengah pertama dan atas. Dan fakta ini dikaitkan pula dengan ketidaksetaraan posisi antara pekerja, tentunya lebih lemah jika dibandingkan dengan pengusaha, gitu, ya, yang bersifat verhouding dalam bahasa hukum Belanda. Menurut Saudara Ahli, tolong jelaskan, kaitkan ... kaitkan ... dan kaitkan pula, apakah hukum ketenagakerjaan dalam konteks hari ini di Indonesia masih tetap harus bersifat korporatis dan tidak kontraktualis?

Kedua adalah, Saudara Ahli, mohon pendapatnya mengenai adanya aturan dalam konteks pemutusan hubungan kerja yang menyatakan pekerja itu dapat di-PHK tanpa pemberitahuan dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak? Jelaskan di mana letak

perlindungan terhadap pekerjaan ter-PHK tersebut? Maksudnya dalam artian, bagaimana dia tahu dia bisa di-PHK kalau dia di-PHK tanpa diberi tahu.

Dan yang ketiga adalah dalam konteks PHK, mohon Saudara Ahli jelaskan pula dampak hukum bagi pekerja, ya, dalam konteks perlindungan pekerja tentunya, dari dihilangkannya aturan dalam Pasal 151 Undang-Undang 13 Tahun 2003 yang menyatakan, "Maksud PHK dirundingkan terlebih dahulu dengan pekerja atau dengan serikat pekerja apabila pekerja tersebut menjadi anggota sebelum PHK dilakukan." Itu dari saya.

Ada lagi mau disampaikan? Pertanyaannya? Silakan.

35. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: SAEPUL ANWAR [32:30]

Mohon izin, Yang Mulia. Ada mungkin dua tambahan, dua pertanyaan. Yang pertama, tadi Ahli katakan terkait dengan PKWT dalam hal ada masa percobaan batal demi hukum. Bagaimana Ahli memandang terkait dengan status hubungan kerjanya ketika ada masa percobaan tadi, apakah status hubungan kerjanya tetap PKWT atau sebagai PKWTT?

Yang kedua, tadi Ahli mengatakan bahwa dalam hubungan industrial itu perlu adanya kepastian hukum. Dengan tidak diaturnya secara tegas mengenai hari libur 2 hari bagi pekerja dengan hari kerja 5 hari dalam 1 minggu, apakah terdapat kepastian hukum tersebut? Terima kasih, Yang Mulia.

36. KETUA: SUHARTOYO [33:12]

Baik. Dari Hakim Yang Mulia, ada? Cukup.
Silakan dari Ahli Pak Sahat. Singkat, padat.

37. AHLI DARI PEMERINTAH: SAHAT [33:24]

Baik. Terima kasih, Yang Mulia.

Perlu kami sampaikan pertama dari pertanyaan dari Ibu Dirjen bahwasanya tentang PKWT, ya. PKWT dalam ... kalau perlu kami sampaikan begini, pada awalnya bahwasanya di dalam Undang-Undang 13 itu ada narasi perpanjangan atau pembaharuan, itu narasi itu yang selalu disalahgunakan, dan itu praktiknya, dan sehingga ada kalanya tidak ada kepastian hukum. Di dalam Undang-Undang 13, PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui, bukan berarti kalau pekerjaan belum selesai dapat diperpanjang, baru kemudian belum selesai dapat diperbaharui, bukan, jadi di sana ada pilihan.

Itu yang kami sampaikan di depan tadi bahwasanya praktiknya adalah PKWT pada awalnya dibuat satu ... satu tahun dulu dan ternyata belum selesai pekerjaan itu diadendumlah, Yang Mulia, waktunya, bukan diperpanjang, tetapi diadendum. Setelah lewat masa adendum, diperpanjang, akhirnya dua tambah satu. Ternyata dalam pekerjaan belum selesai digunakan lembaga pembaharuan, sementara itu memilih apakah diperpanjang atau pembaharuan. Dalam praktiknya setelah pembaharuan ... sori, setelah diperpanjang masuk pembaharuan. Sehingga kalau kita lihat praktiknya, kumulatifnya 5 tahun. Sehingga kalau kami lihat, Yang Mulia, perubahan pengaturan PKWT sebagaimana dalam Undang-Undang Cipta Kerja menurut pengamatan kami dari hasil evaluasi pengalaman di lapangan adalah memberikan kepastian hukum. Kepastiannya di mana? Bahwasanya PKWT dapat diberikan setahun diperpanjang, diperpanjang dengan ketentuan keseluruhan tidak dapat lebih dari 5 tahun.

Kemudian pertanyaan yang menarik sesungguhnya adalah kenapa pakai 5 tahun? Karena memang batasan waktu 5 tahun itulah yang untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, bukan pekerjaan yang terus-menerus. Jadi itulah yang membedakan PKWT dengan PKWTT. Kalau PKWT, kontrak kerjanya dibuat berdasarkan waktu atau selesainya pekerjaan. Sementara untuk PKWTT tidak digunakan batasan waktu. Itu kira-kira yang dapat kami sampaikan terkait dengan PKWT.

Kemudian Pasal 64, Yang Mulia, perlu kami jelaskan. Seperti di depan tadi, Pasal 64 kalau kita lihat Undang-Undang 13, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa. Kemudian kita lihat Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Pasal 64, 65 dihapus.

38. KETUA: SUHARTOYO [36:39]

11/2020, (...)

39. AHLI DARI PEMERINTAH: SAHAT [36:40]

20 (...)

40. KETUA: SUHARTOYO [36:41]

13/2003, Bapak yang lengkap, supaya ... tiap tahun kan ada undang-undang.

41. AHLI DARI PEMERINTAH: SAHAT [36:47]

Mohon izin, Pak Hakim. Baik.

Itu kan dihapus, kemudian praktiknya, bahwasannya semua jenis pekerjaan dapat dialihdayakan. Dari hasil praktik-praktik di lapangan, dan masukan-masukan dari konstituen, dan praktik-praktik kita, dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 bahwasannya Pasal 64 dihidupkan lagi, yaitu tentang penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga melalui alih daya dan batasan pekerjaan ini akan diatur kemudian dalam peraturan pemerintah. Sehingga kalau kami ditanya, apakah ini menjadi bebas menggunakan alih daya? Jawabnya tidak. Karena memang Pasal 64 sudah mengatur itu. Begitu yang kami lihat.

Kemudian, ketiga tentang PHK. Yang Mulia, perlu kami sampaikan begini. Bahwasannya kalau narasi surat pemberitahuan kalau mau kita ambil, itu ada di dalam KUH Perdata. Apabila pengusaha hendak me-PHK atau hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan kembali, maka itu harus diberitahukan kepada pihak ... salah satu pihak.

Pertanyaannya, apakah pemberitahuan itu sudah menjadi PHK? Jawabnya belum. Sehingga, Pak Yang Mulia, kalau kita lihat suasana Undang-Undang 13, PHK tanpa penetapan pengadilan hubungan industrial batal demi hukum. Kalau sudah terjadi PHK, bukan perselisihan PHK, tetapi perbuatan melawan hukum. Itulah sebabnya Undang-Undang Nomor ... Undang-Undang Cipta Kerja mengatur bahwasannya apabila mau PHK, beri tahukan. Kemudian nanti si pekerja memilih, apakah menerima atau menolak. Ketika menerima, dibuatlah perjanjian bersama. Ketika menolak, baru ditempuhlah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrialnya. Pertanyaan tadi dengan teman-teman ... teman-teman, begini, apa bedanya sebelum dan surat pemberitahuan, kan begitu? Jadi gitu.

Jadi artinya, praktiknya kalau kami lihat, ya, kalau kami lihat, implementasi 151 ketika Undang-Undang 13 Tahun 2003, rencana, ya, kan, rencana. Jadi, kalau dalam Undang-Undang Cipta Kerja, maksud dan alasan PHK diberitahukan, itu dia. Jadi, narasi itu berbeda dan kalau kami ditanya lebih tegas pengaturan PHK berdasarkan 151 Undang-Undang Cipta Kerja. Itu kira-kira.

Baru kemudian, pertanyaan dari teman SP, ya. Tadi tentang PKWT batal demi hukum. Jadi gini, yang kami katakan itu tadi adalah PKWT tidak dapat mempersyaratkan masa percobaan. Apabila masa percobaannya dibatal ... apabila mencantumkan masa percobaannya, maka masa percobaannya yang batal, bukan PKWT yang batal. Jadi, karena dalam hukum ketenagakerjaan, klausul-klausul yang bertentangan dalam PKP PKB, klausul yang bertentangan tersebutlah batal, bukan hubungan kerjanya yang menjadi batal. Sehingga penegasan kami adalah masa percobaannya yang batal demi hukum. Sementara hubungan kerjanya tetap berlangsung.

Kemudian mengenai cuti, istirahat mingguan. Jadi, itu kan sudah diatur dalam PP 35. Bahwasannya PP 35 mengatur cuti, istirahat mingguan itu ada 2. Apabila bekerja 6 hari, maka istirahat mingguan 1

hari. Dan apabila menggunakan 5 hari kerja seminggu, maka istirahat mingguannya 2 hari. Jadi, kami kira di dalam PP 35 hal itu ada. Dan yang perlu kami tegaskan di sini adalah pekerja selama istirahat mingguan tetap berhak dapat upah. Jadi, ini ada di dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003. Dan ini tidak diperbaiki di dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Sekian, Yang Mulia. Terima kasih.

42. KETUA: SUHARTOYO [41:15]

Baik. Terima kasih, Pak Sahat. Dari Pemerintah sudah cukup, ya, ahlinya? Dan ini merupakan persidangan terakhir. Jika nanti DPR akan memberikan keterangan, akan kami beritahukan, supaya disampaikan bersama dengan masa penyampaian kesimpulan. Untuk Pemohon dan Presiden, jika akan menyerahkan kesimpulan, paling lambat ditunggu hingga hari Selasa, tanggal 5 Maret 2024, pukul 10.00 WIB, agar diserahkan pada hari kerja.

Kemudian, terima kasih untuk Pak Sahat, Keterangannya mudah-mudahan bermanfaat untuk pengambilan keputusan ini. Apa? Fandrian, tertawa kenapa? Nanti soal Pak Arsul, kami akan putuskan di RPH kita, ya. Belum tentu dikabulkan juga. Baik.

43. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: SAEPUL ANWAR [42:33]

Batasan waktu, jamnya, Yang Mulia.

44. KETUA: SUHARTOYO [42:35]

Tadi sudah disebutkan, pukul 10.00 WIB, tanggal 5 Maret 2024, hari Selasa. Dengan demikian, sidang selesai dan ditutup.

KETUK PALU 3X

SIDANG DITUTUP PUKUL 14.17 WIB

Jakarta, 26 Februari 2024
Panitera,
Muhidin

