



SALINAN

PUTUSAN
Nomor 101/PUU-XVIII/2020

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

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

1. **Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI)**, yang diwakili oleh:

Nama : **Ir. H. Said Iqbal, M.E.**

Pekerjaan : Presiden KSPI

Alamat : Gedung FSPMI, Lantai 2, Jalan Raya Pondok Gede
Nomor 11, Kampung Dukuh, Kramat Jati, Jakarta Timur;

Nama : **Ramidi**

Pekerjaan : Sekretaris Jenderal KSPI

Alamat : Gedung FSPMI, Lantai 2, Jalan Raya Pondok Gede
Nomor 11, Kampung Dukuh, Kramat Jati, Jakarta Timur;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon I;**

2. **Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI)**, yang diwakili oleh:

Nama : **H. Moh. Nurdin Singadimedja, S.H., M.H.**

Pekerjaan : Wakil Presiden KSPSI

Alamat : Komplek Golden Plaza Fatmawati Blok E-30 Lottemart
Fatmawati, Jalan RS Fatmawati Nomor 15 Gandaria
Selatan, Cilandak, Jakarta Selatan;

Nama : **Ir. H. Hermanto Achmad, S.H., M.M.**

Pekerjaan : Sekretaris Jenderal KSPSI

Alamat : Komplek Golden Plaza Fatmawati Blok E-30 Lottemart
Fatmawati, Jalan RS Fatmawati Nomor 15 Gandaria

Selatan, Cilandak, Jakarta Selatan;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon II;**

3. Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), yang diwakili oleh:

Nama : **Ir. Iswan Abdullah, M.E.**
Pekerjaan : Wakil Presiden FSPMI
Alamat : Gedung FSPMI, Lantai 1, Jalan Raya Pondok Gede
Nomor 11, Kampung Dukuh, Kramat Jati, Jakarta
Timur;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon III;**

4. Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Reformasi (FSP. FARKES-R), yang diwakili oleh:

Nama : **Idris Idham**
Pekerjaan : Ketua Umum FSP FARKES REFORMASI
Alamat : Jalan Jendral R.S. Soekanto RT 005/010 Nomor 12
Kelurahan Pondok Kopi, Kecamatan Duren Sawit,
Jakarta Timur;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon IV;**

5. Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) PT Indonesia Epson Industry, yang diwakili oleh:

Nama : **Abdul Bais**
Pekerjaan : Ketua PUK SPEE FSPMI PT Indonesia Epson Industry
Alamat : East Jakarta Industrial Park (EJIP), Plot 4E, Cikarang
Selatan, Bekasi;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon V;**

6. Serikat Pekerja Automotif Mesin dan Komponen Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SP AMK-FSPMI) PT. Aisin Indonesia, yang diwakili oleh:

Nama : **Oman Fathurrohman**
Pekerjaan : Ketua PUK SP AMK-FSPMI PT. Aisin Indonesia
Alamat : Kawasan Industri EJIP, Plot 5J Cikarang Selatan
Bekasi;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon VI;**

7. Nama : **Donny Firmansyah**
 Pekerjaan : Pekerja Tetap PT. Honda Precision Parts Manufacturing
 Alamat : Jalan Pendidikan RT 001 RW 004 Mangunjaya Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon VII;**

8. Nama : **Muh. Latip**
 Pekerjaan : Pekerja Kontrak PT. EDS Manufacturing Indonesia
 Alamat : Kp. Tegal Murni RT 003 RW 003 Balaraja, Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon VIII;**

9. Nama : **Bayu Prastyanto Ibrahim**
 Pekerjaan : Pekerja Alih Daya PT Haleyora Powerindo (*outsourcing*)
 Alamat : Jalan H. Ilyas RT 004 RW 010 Petukangan Utara, Pesanggrahan, Jakarta Selatan;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon IX;**

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 30 Oktober 2020, memberikan kuasa kepada **Dr. Hotma P.D. Sitompoel, S.H., M.Hum., Alvon Kurnia Palma, S.H., M.H., Ditho H.F. Sitompoel, S.H., LL.M., Dr. Andi Muhammad Asrun, S.H., M.H., M. Imam Nasef, S.H., M.H., Wolfgang A.W. Yani., S.H., Afif Johan, S.T., S.H., Rudol, S.H., Sumiyati, S.H., Muhamad Jamsari, S.H., Solihin, S.H., Fahmi Sungkar, S.H., Sunarto, S.H., Philipus Harapenta Sitepu, S.H., M.H., Nico Poltak Sihombing, S.H., M.H., Togar Julio Parhusip, S.H., Rusti Margareth Sibuea, S.H., Rano William Stefano Tewu, S.H., Andar Beniala Lumbanraja, S.H., dan Yudha Khana Saragih, S.H.**, Kesemuanya adalah Advokat/Pegiat hukum yang tergabung dalam **TIM HUKUM BURUH MENGGUGAT UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (THBM CIPTA KERJA)**, beralamat di Jalan Graha Mitra Sunter Blok D No. 9 - 11, Jalan Sunter Boulevard Raya, Jakarta Utara, secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa;

Selanjutnya Pemohon I sampai dengan Pemohon IX disebut ----- **Para Pemohon;**

[1.2] Membaca permohonan para Pemohon;

Mendengar keterangan para Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti para Pemohon.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 2 November 2020 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada 2 November 2020 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 224/PAN.MK/2020 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi Elektronik (e-BRPK) dengan Nomor 101/PUU-XVIII/2020 pada 12 November 2020, yang telah diperbaiki dan diterima Kepaniteraan Mahkamah pada 7 Desember 2020, yang pada pokoknya sebagai berikut:

A. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa berdasarkan UUD 1945 Mahkamah Konstitusi memiliki sejumlah kewenangan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 24C ayat (1) yang berbunyi:

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 kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar ditegaskan kembali dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia 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**") *juncto* Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48

Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076 (selanjutnya disebut "**UU Kekuasaan Kehakiman**") yang berbunyi: "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*"

3. Bahwa kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar dilakukan dalam hal suatu undang-undang diduga bertentangan dengan UUD 1945 sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398 (selanjutnya disebut "**UU PPP**") yang berbunyi: "*Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi.*"
4. Bahwa kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar meliputi pengujian formil dan/atau pengujian materiil sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 Tentang Pedoman Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (selanjutnya disebut "**PMK PUU**") yang berbunyi:

"Pengujian adalah pengujian formil dan/atau pengujian materiil sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (3) huruf a dan b Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi."
5. Bahwa pengujian materiil undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi adalah sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 4 ayat (2) PMK PUU yang berbunyi: "*Pengujian materiil adalah pengujian UU yang berkenaan dengan materi muatan dalam*

ayat, pasal, dan/atau bagian UU yang dianggap bertentangan dengan UUD 1945.”

6. Bahwa *objectum litis* Permohonan **PARA PEMOHON** adalah pengujian materiil sebagian ketentuan dalam:

6.1. Pasal 81 UU Cipta Kerja yang mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 (selanjutya disebut “**UU Ketenagakerjaan**”) **[BUKTI P-2];**

6.2. Pasal 82 UU Cipta Kerja yang mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456 (selanjutya disebut “**UU SJSN**”) **[BUKTI P-3];**

6.3. Pasal 83 UU Cipta Kerja yang mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256 (selanjutya disebut “**UU BPJS**”) **[BUKTI P-4];**

Terhadap UUD 1945.

7. Bahwa pengujian sebagian ketentuan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja terhadap UUD 1945 sebagaimana dimaksud pada butir 6 Permohonan *a quo* diuraikan oleh **PARA PEMOHON** secara berurutan dalam Tabel 1 sebagai berikut;

TABEL 1

PENGUJIAN PASAL 81 UU CIPTA KERJA TERHADAP UUD 1945

NO	KETENTUAN YANG DIUJI	SUBSTANSI
1.	Pasal 81 angka 1 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 13 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		1. Pasal 13 ayat (1) huruf b
		2. Pasal 13 ayat (1) huruf c

		3. Pasal 13 ayat (4)
2.	Pasal 81 angka 3 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 37 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		4. Pasal 37 ayat (1) huruf b
3.	Pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		5. Pasal 42 ayat (1)
		6. Pasal 42 ayat (3) huruf a
		7. Pasal 42 ayat (3) huruf c
		8. Pasal 42 ayat (4)
		9. Pasal 42 ayat (5)
4.	Pasal 81 angka 12 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		10. Pasal 56 ayat (3)
		11. Pasal 56 ayat (4)
5.	Pasal 81 angka 13 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		12. Pasal 57
6.	Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		13. Pasal 59
7.	Pasal 81 angka 16 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		14. Pasal 61 ayat (1) huruf c
8.	Pasal 81 angka 17 UU Cipta Kerja	Menyisipkan 1 (satu) pasal baru: Pasal 61A
		Pasal yang diuji
		15. Pasal 61A
9.	Pasal 81 angka 18 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		16. Pasal 64
10.	Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		17. Pasal 65
11.	Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		18. Pasal 66
12.	Pasal 81 angka 21 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		19. Penjelasan Pasal 77 ayat (3)
		20. Pasal 77 ayat (4)
13.	Pasal 81 angka 22 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan

		Pasal yang diuji
		21.Pasal 78 ayat (1) huruf b
14.	Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		22.Pasal 79
15.	Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		23.Pasal 88
16.	Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja	Menyisipkan 5 (lima) pasal baru: Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, dan Pasal 88E
		Pasal yang diuji
		24.Pasal 88A
		25.Pasal 88B
		26.Pasal 88C
		27.Pasal 88D
		28.Pasal 88E
17.	Pasal 81 angka 26 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 89 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		29.Pasal 89
18.	Pasal 81 angka 27 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		30.Pasal 90
19.	Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja	Menyisipkan 2 (dua) pasal baru: Pasal 90A dan Pasal 90B
		Pasal yang diuji
		31.Pasal 90A
		32.Pasal 90B
20.	Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 91 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		33.Pasal 91
21.	Pasal 81 angka 30 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 92 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		34.Pasal 92 ayat (1)
22.	Pasal 81 angka 32 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 94 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		35.Penjelasan Pasal 94
23.	Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 95 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		36.Pasal 95
24.	Pasal 81 angka 35 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 97 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		37.Pasal 97
25.	Pasal 81 angka 36 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 98 UU Ketenagakerjaan

		Pasal yang diuji
		38.Pasal 98
26.	Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		39.Pasal 151 ayat (4)
27.	Pasal 81 angka 38 UU Cipta Kerja	Menyisipkan 1 (satu) pasal baru: Pasal 151A
		Pasal yang diuji
		40.Pasal 151A huruf a
28.	Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja	Menyisipkan 1 (satu) pasal baru: Pasal 154A
		Pasal yang diuji
		41.Pasal 154A
29.	Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		42.Pasal 156 ayat (2)
		43.Pasal 156 ayat (4)
30.	Pasal 81 angka 45 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 157 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		44.Pasal 157
31.	Pasal 81 angka 46 UU Cipta Kerja	Menyisipkan 1 (satu) pasal baru: Pasal 157A
		Pasal yang diuji
		45.Pasal 157A ayat (1)
		46.Pasal 157A ayat (2)
		47.Pasal 157A ayat (3)
32.	Pasal 81 angka 50 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 161 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		48.Pasal 161
33.	Pasal 81 angka 51 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		49.Pasal 162
34.	Pasal 81 angka 52 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 163 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		50.Pasal 163
35.	Pasal 81 angka 53 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 164 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		51.Pasal 164
36.	Pasal 81 angka 54 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		52.Pasal 165
37.	Pasal 81 angka 55 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 166 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		53.Pasal 166

38.	Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		54.Pasal 167
39.	Pasal 81 angka 58 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 169 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		55.Pasal 169
40.	Pasal 81 angka 61 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		56.Pasal 172
41.	Pasal 81 angka 62 UU Cipta Kerja	Menghapus Ketentuan Pasal 184 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		57.Pasal 184
42.	Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		58.Pasal 185
43.	Pasal 81 angka 65 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 187 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		59.Pasal 187
44.	Pasal 81 angka 66 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 188 UU Ketenagakerjaan
		Pasal yang diuji
		60.Pasal 188

8. Bahwa pengujian sebagian ketentuan dalam Pasal 82 UU Cipta Kerja terhadap UUD 1945 sebagaimana dimaksud pada butir 6 Permohonan *a quo* diuraikan oleh **PARA PEMOHON** secara berurutan dalam Tabel 2 sebagai berikut:

TABEL 2

PENGUJIAN PASAL 82 UU CIPTA KERJA TERHADAP UUD 1945

NO	KETENTUAN YANG DIUJI	SUBSTANSI
45.	Pasal 82 angka 1 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 18 UU SJSN
		Pasal yang diuji
		1. Pasal 18 huruf f
46.	Pasal 82 angka 2 UU Cipta Kerja	Menyisipkan 1 (satu) bagian baru: Bagian Ketujuh: Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang terdiri dari 5 (lima) pasal: Pasal 46A, 46B, 46C, 46D, dan Pasal 46E
		Pasal yang diuji
		2. Pasal 46A
		3. Pasal 46B

		4. Pasal 46C
		5. Pasal 46D
		6. Pasal 46E

9. Bahwa pengujian sebagian ketentuan dalam Pasal 83 UU Cipta Kerja terhadap UUD 1945 sebagaimana dimaksud pada butir 6 Permohonan *a quo* diuraikan oleh **PARA PEMOHON** secara berurutan dalam Tabel 3 sebagai berikut;

TABEL 3

PENGUJIAN PASAL 83 UU CIPTA KERJA TERHADAP UUD 1945

NO	KETENTUAN YANG DIUJI	SUBSTANSI
47.	Pasal 83 angka 1 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 6 UU BPJS
		Pasal yang diuji
		1. Pasal 6 ayat (2) huruf e
48.	Pasal 83 angka 2 UU Cipta Kerja	Mengubah Ketentuan Pasal 9 UU BPJS
		Pasal yang diuji
		2. Pasal 9 ayat (2)

10. Bahwa oleh karena Mahkamah Konstitusi berwenang menguji materiil UU terhadap UUD 1945 sebagaimana telah diuraikan di atas, sedangkan **PARA PEMOHON** telah menyebutkan secara tegas dan jelas bahwa *objectum litis* Permohonan *a quo* adalah pengujian materiil UU Cipta Kerja terhadap UUD 1945 dengan rincian ketentuan UU Cipta Kerja yang dimohonkan untuk diuji sebagaimana disebutkan pada butir 7 sampai dengan butir 9 Permohonan *a quo*, maka Mahkamah Konstitusi berwenang memeriksa, mengadili dan memutus Permohonan **PARA PEMOHON**.

B. KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING) PARA PEMOHON

11. Bahwa untuk mengajukan Permohonan pengujian UU terhadap UUD 1945 kepada Mahkamah Konstitusi, subjek hukum yang dapat mengajukan diri sebagai Pemohon adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK *jo* Pasal 3 PMK PUU yang pada pokoknya menyatakan bahwa Pemohon dalam pengujian UU terhadap UUD 1945 adalah pihak yang menganggap hak

dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:

- a. Perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama;
 - b. Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam UU;
 - c. Badan hukum publik atau badan hukum privat, atau;
 - d. Lembaga negara.
12. Bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah sebagaimana dinyatakan dalam Penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK yang berbunyi: "*Yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945*";
13. Bahwa Mahkamah Konstitusi sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, telah berpendirian bahwa 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 para Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh para 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;

B.1. PEMOHON I, PEMOHON II, PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, DAN PEMOHON VI MASING-MASING ADALAH KELOMPOK ORANG

YANG MEMPUNYAI KEPENTINGAN YANG SAMA (BAGIAN DARI PEMOHON PERORANGAN)

14. Bahwa **PEMOHON I, PEMOHON II, PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, dan PEMOHON VI** masing-masing adalah organisasi atau bagian dari organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan jenjang berbeda, yaitu; **PEMOHON I dan PEMOHON II** adalah organisasi serikat pekerja/serikat buruh pada jenjang konfederasi; **PEMOHON III dan PEMOHON IV** adalah unsur pimpinan organisasi serikat pekerja/serikat buruh pada jenjang federasi; dan **PEMOHON V dan PEMOHON VI** adalah pimpinan organisasi serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan;
15. Bahwa pengaturan mengenai organisasi serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diatur tersendiri dalam sebuah undang-undang khusus, yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989 (selanjutnya disebut "**UU SP/SB**")
[BUKTI P-5];
16. Bahwa pengertian serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Pasal 1 angka 1 UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi: "

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.;
17. Bahwa pengertian federasi serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Pasal 1 angka 4 UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi: "*Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.*";
18. Bahwa pengertian konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Pasal 1 angka 5 UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi: "*Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.*";
19. Bahwa tujuan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh disebutkan dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi: "*Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan*

konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya.”;

20. Bahwa fungsi serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menurut UU SP/SB adalah antara lain sebagai “*sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya*” [Vide Pasal 4 ayat (2) huruf d];
21. Bahwa syarat pembentukan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menurut UU SP/SB antara lain: “*Setiap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.*” [Vide Pasal 11 ayat (1)];
22. Bahwa ketentuan mengenai anggaran dasar serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 11 ayat (1) UU SP/SB dalam Penjelasan pasal *a quo* disebutkan dengan bunyi sebagai berikut:

Serikat pekerja/serikat buruh yang menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh dapat menggunakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga federasi serikat pekerja/serikat buruh, demikian juga federasi yang menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat menggunakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.
23. Bahwa pengaturan mengenai legalitas serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh antara lain disebutkan dalam Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi: “*Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.*”;
24. Bahwa **PEMOHON I** merupakan serikat pekerja/serikat buruh tingkat konfederasi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 UU SP/SB, yang memiliki tujuan, memiliki fungsi, memiliki AD/ART, serta memiliki legalitas sebagai konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana ketentuan yang diatur dalam UU SP/SB, antara lain ketentuan Pasal 4 ayat

(1), Pasal 4 ayat (2) huruf d, Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, yang selengkapnya dapat **PEMOHON I** uraikan sebagai berikut:

- 24.1. Bahwa Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dibentuk pada tanggal 1 Februari 2003 sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 3 Anggaran Dasar organisasi **[BUKTI P-6]**;
- 24.2. Bahwa tujuan KSPI dinyatakan dalam Pasal 6 Anggaran Dasar KSPI, yaitu *“Sebagai wadah berhimpun federasi-federasi serikat pekerja dalam berjuang mewujudkan kemerdekaan, keadilan sosial, dan kesejahteraan melalui/menuju Negara Kesejahteraan ‘WALFARE STATE’ dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”*.
- 24.3. Bahwa tujuan KSPI selanjutnya dirumuskan dalam misi organisasi sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 7 Anggaran Dasar KSPI, yaitu KSPI mempunyai misi antara lain:
 - Mewujudkan lapangan kerja yang layak [vide angka 1];
 - Mewujudkan Jaminan Sosial yang layak dan berkeadilan [vide angka 2];
 - Mewujudkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya [vide angka 3];
 - Merealisasikan Hubungan Industrial yang berkeadilan, bermartabat, dan berkelanjutan [vide angka 5];
 - Mewujudkan pendidikan berkualitas bagi seluruh rakyat [vide angka 6];
 - Memastikan bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara untuk dipergunakan sebesar-besar kemakmuran rakyat [vide angka 7];
 - Penegakan Hak Asasi Manusia [vide angka 10];
 - Mengkonsolidasi suara anggota dan suara buruh/pekerja Indonesia agar secara ekonomi dan politik dapat ikut menentukan arah kebijakan Negara dan kesejahteraan buruh/pekerja dan rakyat [vide angka 11];
 - Berpartisipasi aktif dan berperan serta dalam Pembangunan Nasional dan peningkatan peran organisasi dalam bidang ekonomi, sosial politik, budaya dan hukum [vide angka 12];

- 24.4. Bahwa fungsi KSPI dinyatakan dalam pasal 9 Anggaran Dasar organisasi, yaitu antara lain:
- Merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan kebijakan publik yang berpihak kepada pekerja dan rakyat yang manusiawi, dinamis dan berkeadilan [vide angka 1];
 - Memperjuangkan aspirasi hak dan kepentingan anggota sebagai warga Negara untuk mewujudkan kebijakan publik yang berpihak kepada pekerja dan rakyat [vide angka 2 huruf c];
- 24.5. Bahwa misi dan fungsi KSPI sebagaimana disebutkan di atas telah diimplementasikan dalam sejumlah kegiatan antara lain:
- Melakukan penolakan terhadap Rancangan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja yang kemudian berubah menjadi Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, melalui langkah kangkahan konsep, loby dan aksi;
 - Mengajukan gugatan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
 - Memperjuangkan kesejahteraan anggota/pekerja dalam bentuk perjuangan upah minimum setiap akan diputuskan kebijakan upah minimum melalui Dewan Pengupahan;
 - Terlibat dalam Lembaga Kerjasama Tripartit Ketenagakerjaan tingkat nasional maupun daerah, dalam rangka perumusan kebijakan ketenagakerjaan bersama pihak Pemerintah, Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - Perjuangan penolakan Tenaga Kerja Asing (TKA) non skill melalui loby dan aksi;
 - Melakukan pembelaan dan pendampingan terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang tidak mendapatkan pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak, yang tidak sesuai dengan undang undang;
 - Melakukan penolakan terhadap *Outsourcing* yang dilakukan secara terus menerus melalui gerakan "HOSJATUM" (Hapus *Outsourcing* dan Tolak Upah Murah);

- Meminta kepada pemerintah agar meratifikasi Konvensi ILO Nomor 183 tentang *Maternity Protection* yang di dalamnya ada pengaturan cuti melahirkan selama 14 minggu.
- 24.6. Bahwa legalitas KSPI dibuktikan dengan diterbitkannya Surat Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur, Nomor 2234/-1.835.2, tanggal 17 Oktober 2012, yang pada pokoknya menyatakan bahwa pemberitahuan dan permohonan pencatatan organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bernama Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) telah memenuhi ketentuan Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor: Kep.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh *jo* Pasal 9 Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 10 Tahun 2007 tentang Tata Cara Pembentukan, Perubahan Organisasi dan Pembubaran Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga kepada KSPI diberikan Bukti Pencatatan Nomor: 744/IV/P/X/2012, Tanggal Pencatatan: 17 Oktober 2012 **[BUKTI P-6A]**;
- 24.7. Bahwa dalam Pasal 9 angka 2 huruf b Anggaran Dasar KSPI disebutkan bahwa KSPI berfungsi sebagai wakil pekerja dalam “*perkara ketenagakerjaan di tingkat nasional dan atau internasional baik di dalam maupun di luar pengadilan.*”;
- 24.8. Bahwa terkait fungsi KSPI sebagai wakil pekerja dalam perkara ketenagakerjaan di tingkat nasional dan atau internasional baik di dalam maupun di luar pengadilan, Pasal 22 ayat 1 Anggaran Dasar organisasi menegaskan “*KSPI memegang kewenangan tertinggi ke dalam dan ke luar dengan menitikberatkan perjuangannya (kebijakan) kepada ideologi, politik, ekonomi, pendidikan, budaya, hukum, HAM, pertahanan dan keamanan, serta lingkungan hidup.*”;
- 24.9. Bahwa organ yang memiliki kewajiban dan bertanggungjawab menjalankan kebijakan untuk dan atas nama KPSI menurut Pasal 4 angka 1 Anggaran Rumah Tangga KSPI adalah Dewan Eksekutif Nasional KSPI;
- 24.10. Bahwa menurut Pasal 3 angka 1 huruf a dan huruf b Anggaran Rumah Tangga KSPI, Dewan Eksekutif Nasional KSPI terdiri dari seorang

Presiden, seorang Deputi Presiden, beberapa Wakil Presiden, seorang Sekretaris Jenderal, dan beberapa Wakil Sekretaris Jenderal;

- 24.11. Bahwa dalam Permohonan *a quo* **PEMOHON I** diwakili oleh **Presiden KSPI Ir. Said Iqbal, M.E., [BUKTI P-6B]** dan **Sekretaris Jenderal KSPI Ramidi [BUKTI P-6C]**, sebagai pengurus pada Dewan Eksekutif Nasional KSPI, yang nama-namanya tercantum dalam Surat Keputusan Kongres IV KSPI Tentang Penetapan Personalia Dewan Eksekutif Nasional KSPI Periode 2017-2022 **[BUKTI P-6D]**;
- 24.12. Bahwa penunjukan **Presiden KSPI Ir. Said Iqbal, M.E., dan Sekretaris Jenderal KSPI Ramidi a quo** didasarkan pada Surat Keputusan Dewan Eksekutif Nasional KSPI tertanggal 3 Desember 2020 Dengan demikian keduanya berhak dan berwenang mewakili KSPI dalam permohonan *a quo*. **[BUKTI P-6E]**
25. Bahwa **PEMOHON II** merupakan serikat pekerja/serikat buruh tingkat konfederasi, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 UU SP/SB, yang memiliki tujuan, memiliki fungsi, memiliki AD/ART, serta memiliki legalitas sebagai konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana ketentuan yang diatur dalam UU SP/SB, antara lain ketentuan Pasal 4 ayat (1), Pasal 4 ayat (2) huruf d, Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, yang selengkapnya dapat **PEMOHON II** uraikan sebagai berikut:
- 25.1. Bahwa Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) pada mulanya dibentuk pada tanggal 20 Februari 1973 dengan nama Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI), yang selanjutnya bertransformasi pada tanggal 29 Juli 2001 menjadi Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI), dan terakhir diubah menjadi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) yang dibentuk pada tanggal 1 Februari 2003 sebagaimana disebutkan pada Alinea Ketiga MUKADIMAH dan ketentuan Pasal 3 Anggaran Dasar KSPSI **[BUKTI P-7]**;
- 25.2. Bahwa tujuan KSPSI dinyatakan pada Alinea Keempat MUKADIMAH Anggaran Dasar KSPSI, yang selengkapnya berbunyi:
- Bahwa dibentuknya Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) untuk mewujudkan kemerdekaan berserikat bagi kaum pekerja Indonesia yang bersifat; bebas, terbuka, mandiri, demokratis, profesional dan bertanggung jawab dengan

tujuan mewujudkan kehidupan pekerja Indonesia dan keluarganya yang sejahtera, adil dan bermartabat dengan cara memperjuangkan, melindungi, membela hak-hak dan kepentingan pekerja, meningkatkan Sumber Daya Manusia, demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;

- 25.3. Bahwa tujuan KSPSI diperinci kembali dalam Pasal 8 Anggaran Dasar KSPSI yang antara lain menyebutkan bahwa KSPSI bertujuan;
- Melindungi dan membela hak dan kepentingan pekerja [vide angka 2];
 - Meningkatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya [vide angka 3];
 - Menumbuh kembangkan rasa kesetiakawanan dan solidaritas diantara sesama kaum pekerja [vide angka 4];
 - Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat [vide angka 5];
- 25.4. Bahwa dalam Pasal 10 Anggaran Dasar KSPSI disebutkan bahwa untuk mencapai tujuannya KSPSI menjalankan berbagai usaha sebagaimana, yaitu antara lain;
- Mengupayakan perbaikan dan peningkatan mutu peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang lebih baik dan berpihak pada kepentingan pekerja yang berlandaskan Hak Azasi Manusia (HAM) [vide angka 2];
 - Memperjuangkan perbaikan upah dan penghidupan yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup dan kemajuan perekonomian [vide angka 2]; dan
 - Memperjuangkan jaminan sosial yang luas dengan tuntutan kebutuhan hidup layak sesuai dengan kemanusiaan [vide angka 4];
- 25.5. Bahwa fungsi KSPSI dinyatakan dalam Pasal 9 Anggaran Dasar organisasi, yaitu antara lain sebagai;
- Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja [vide angka 1];
 - Pelindung dan pembela hak-hak dan kepentingan pekerja [vide angka 3];
 - Wadah pembinaan dan wahana peningkatan pengetahuan pekerja [vide angka 4];

- Wahana peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya [vide angka 5];
 - Mitra yang aktif dalam proses pengambilan keputusan politik ketenagakerjaan serta sebagai kontrol sosial terhadap kebijaksanaan pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan [vide angka 10];
- 25.6. Bahwa tujuan dan fungsi KSPSI sebagaimana disebutkan di atas telah diimplementasikan dalam sejumlah kegiatan antara lain:
- Menempatkan anggota di Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional (LKS Tripartit) yang bertugas memperjuangkan kepentingan anggota dalam bentuk penciptaan politik ketenagakerjaan yang adil dan berimbang;
 - Menempatkan anggota di Dewan Pengupahan Nasional; memperjuangkan garis-garis besar upah dan sistem pengupahan yang adil bagi pekerja dan anggota;
 - Menempatkan anggota di Komite Pengawasan Ketenagakerjaan; ikut mengawasi bersama Pemerintah pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan.
 - Aktif dalam bidang diklat baik sebagai trainer maupun *trainee*;
 - Menempatkan personil pada Dewan Kesejahteraan Nasional (DJSN); untuk memperjuangkan kebijakan yang memihak kepentingan pekerja baik pada BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan;
 - Menempatkan personil pada Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan;
 - Menempatkan personil pada Tripartit Daerah baik Provinsi maupun Kab/Kota.
 - Menempatkan personil di Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota; setiap tahun melakukan perundingan kenaikan upah minimum;
 - Memperjuangkan penempatan personil untuk duduk sebagai hakim dalam Peradilan Industrial sebagai perwakilan buruh/pekerja;
 - Mendampingi dan mengadvokasi kepentingan anggota sesuai dengan kebutuhan.
- 25.7. Bahwa legalitas KSPSI dibuktikan dengan dikeluarkannya Tanda Bukti Pencatatan oleh Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan, Nomor 122/V/E/VIII/2001, tanggal 8 Agustus 2001,

yang pada pokoknya menyatakan bahwa permohonan pencatatan oleh Dewan Pimpinan Pusat Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) telah memenuhi kelengkapan persyaratan sesuai Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 16/MEN/2001 **[BUKTI P-7A]**;

- 25.8. Bahwa dalam Pasal 9 angka 8 Anggaran Dasar KSPSI disebutkan KSPSI berfungsi: “*mewakili untuk dan atas nama anggota baik didalam maupun diluar pengadilan.*”;
- 25.9. Bahwa dalam Pasal 39 huruf a Anggaran Rumah Tangga KSPSI disebutkan “*Hal-hal yang belum diatur dalam Anggaran Rumah Tangga, akan diatur dalam Peraturan Organisasi (PO).*”;
- 25.10. Bahwa dalam PO KSPSI Nomor: 01/PO/DPP/KSPSI/X/2020, antara lain ditetapkan; PERTAMA, Penanggung jawab KSPSI berada ditangan Presiden KSPSI dan Sekjen KSPSI.; KEDUA, Apabila dalam keadaan tertentu salah satu berhalangan maka dapat ditunjuk Pengurus lainnya; KETIGA, Apabila keduanya berhalangan maka dilakukan rapat khusus Pengurus DPP KSPSI menunjuk dan menugaskan beberapa orang Pengurus untuk bertindak atas nama organisasi **[BUKTI P-7B]**;
- 25.11. Bahwa dalam Permohonan *a quo* **PEMOHON II** diwakili oleh **Wakil Presiden KSPSI H. Moh. Nurdin Singadimedja, SH., MH., [BUKTI P-7C]** dan **Sekretaris Jenderal KSPSI Ir. H. Hermanto Achmad, SH., MM., [BUKTI P-7D]**, sebagai pengurus Dewan Pimpinan Pusat KSPSI, yang nama-namanya tercantum dalam Surat Keputusan Kongres IX KSPSI Tentang Komposisi Personalia Pengurus DPP KSPSI Periode 2017-2022 **[BUKTI P-7E]**;
- 25.12. Bahwa penunjukan **Wakil Presiden KSPSI H. Moh. Nurdin Singadimedja, SH., MH** dan **Sekretaris Jenderal KSPSI Ir. H. Hermanto Achmad, SH., MM., a quo** didasarkan pada Surat Mandat Nomor Org.088/ST/DPP/KSPSI/XII/2020 tertanggal 2 Desember 2020. Dengan demikian keduanya berhak dan berwenang mewakili KSPI dalam permohonan *a quo*. **[BUKTI P-7F]**;
26. Bahwa **PEMOHON III** merupakan bagian dari organisasi serikat pekerja/serikat buruh tingkat federasi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 UU SP/SB, dan menjadi unsur pimpinan di salah satu federasi serikat

pekerja/serikat buruh, yakni Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia yang memiliki tujuan, memiliki fungsi, memiliki AD/ART, serta memiliki legalitas sebagai federasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1), Pasal 4 ayat (2) huruf d, Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, yang selengkapnya dapat **PEMOHON III** uraikan sebagai berikut:

26.1. Bahwa Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) didirikan dengan dilandasi semangat Deklarasi pembentukan Serikat Pekerja Metal Indonesia yang dicetuskan pada tanggal 6 Februari 1999 dan ikrar kebulatan tekad membentuk suatu model gerakan Serikat Pekerja dari tingkat paling bawah yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia, sebagaimana dinyatakan dalam MUKADIMAH Anggaran Dasar FSPMI **[BUKTI P-8]**;

26.2. Bahwa tujuan FSPMI dinyatakan pada Alinea Keempat MUKADIMAH Anggaran Dasar FSPMI, yang selengkapnya berbunyi:

Bahwa Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia didirikan untuk perjuangan kelas pekerja (*working class*) yang memperjuangkan buruh dan rakyat Indonesia secara ideologis, sosial ekonomi, sosial politik, dan sosial budaya demi mewujudkan nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan nyata kaum buruh khususnya menegakkan kemanusiaan yang adil dan beradab serta kaedilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

26.3. Bahwa tujuan FSPMI dinyatakan kembali secara terperinci dalam Pasal 9 Anggaran Dasar FSPMI, yang selengkapnya berbunyi:

1. Turut berperan aktif dalam mewujudkan cita-cita Proklamasi 17 Agustus 1945 dan menjalankan UUD 1945 beserta amandemennya.
2. Menghimpun dan menyatukan kaum pekerja khususnya dalam lapangan pekerjaan industri dan jasa: Logam, Elektronik Elektrik, Automotif Mesin dan Komponen, Perkapalan dan Jasa Maritim, Aneka Industri, dan Dirgantara.
3. Meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia dan keluarganya yang layak bagi kemanusiaan yang adil dan beradab.
4. Meningkatkan rasa kesetiakawanan dan persaudaraan kaum pekerja dan keluarganya serta masyarakat pada umumnya.
5. Meningkatkan produktifitas kerja, syarat-syarat kerja, dan kondisi kerja.
6. Memantapkan Hubungan Industrial guna mewujudkan ketenangan kerja dan ketenangan usaha.
7. Mengkonsolidasi suara anggota dan suara buruh Indonesia agar secara ekonomi dan politik dapat ikut menentukan arah

kebijakan negara dan kesejahteraan buruh dan rakyat.

26.4. Bahwa fungsi FSPMI dinyatakan dalam pasal 8 Anggaran Dasar FSPMI, yang menyatakan Organisasi ini berfungsi:

1. Sebagai wadah dan sarana pembinaan pekeija Indonesia pada industri dan jasa untuk berpartisipasi dalam Pembangunan Nasional melalui peningkatan disiplin, etos kerja dan produktifitas.
2. Sebagai pendorong dan penggerak anggota dalam ikut serta mensukseskan program Pembangunan Nasional khususnya di sektor industri, Ekonomi, Pendidikan, Hukum, Sosial Politik dan Budaya Bangsa.
3. Sebagai pelindung dan pembela hak dan kepentingan anggota beserta keluarga.
4. Sebagai sarana peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga baik lahir maupun bathin.

26.5. Bahwa tujuan dan fungsi FSPMI sebagaimana disebutkan di atas telah diimplementasikan dalam sejumlah kegiatan antara lain:

- Melakukan permohonan uji materiil Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Agung sebagai Pemohon;
- Melakukan peningkatan kesejahteraan anggota dan pekerja terkait upah melalui Dewan Pengupahan;
- Terlibat dalam Lembaga Kerjasama Tripartit Ketenagakerjaan dalam rangka perumusan kebijakan ketenagakerjaan bersama pihak Pemerintah, Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Melakukan advokasi kebijakan ketenagakerjaan dan advokasi perkara ketenagakerjaan seperti upah, pesangon, PHK, PKWT, Outsourcing yang tidak berpihak kepada buruh/pekerja baik secara non litigasi maupun litigasi;

26.6. Bahwa legalitas FSPMI dibuktikan dengan diterbitkannya Surat Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur, Nomor: 897/-1.835.3, tanggal 2 Mei 2019, yang pada pokoknya menyatakan bahwa Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur dengan Nomor Bukti Pencatatan: 312/IV/P/V/2002, tanggal 16 Mei 2002 **[BUKTI P-8A]**;

- 26.7. Bahwa dalam Pasal 8 angka 3 Anggaran Dasar FSPMI ditekankan bahwa FSPMI difungsikan sebagai pelindung dan pembela hak dan kepentingan anggota beserta keluarganya;
- 26.8. Bahwa dalam Pasal 30 angka 1 dan angka 2 Anggaran Dasar *juncto* Pasal 17 Anggaran Rumah Tangga FSPMI ditetapkan komposisi Pimpinan DPP FSPMI terdiri dari seorang Presiden, seorang Deputi Presiden, beberapa orang Wakil Presiden, seorang Sekretaris Jenderal, beberapa orang Wakil Seretaris Jenderal, seorang Bendara Umum, dan dua orang Wakil Bendahara Umum;
- 26.9. Bahwa dalam Pasal 11 angka 4 Anggaran Rumah Tangga FSPMI antara lain dinyatakan bahwa Wakil Presiden, Sekretaris Jenderal, dan Wakil Sekretaris Jenderal FSPMI dapat menjalankan tugas-tugas harian kerja organisasi secara aktif sesuai pembedaan tugas yang diatur dalam Peraturan Organisasi (PO)”;
- 26.10. Bahwa pada Diktum Pertama PO FSPMI Nomor: KEP.017/DPP-FSPMI/ORG/X/2020 disebutkan Wakil Presiden Bidang Politik dan Kebijakan Publik FSPMI menjalankan tugas-tugas harian kerja Organisasi secara aktif demi memastikan berjalannya fungsi FSPMI, yang dalam Pasal 8 ayat (3) Anggaran Rumah Tangga FSPMI disebutkan fungsi FSPMI sebagai pelindung dan pembela hak dan kepentingan anggota FSPMI beserta keluarganya **[BUKTI P-8B]**;
- 26.11. Bahwa **PEMOHON III** adalah **Ir. Iswan Abdullah, ME. [BUKTI P-8C]** yang dalam Permohonan *a quo* merupakan salah satu pimpinan DPP FSPMI dengan jabatan sebagai **Wakil Presiden FSPMI** Bidang Politik dan Kebijakan Publik sebagaimana tercantum dalam Surat Keputusan Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia tentang Pengesahan/Pengukuhan Pergantian Antar-Waktu Pengurus DPP FSPMI Periode 2016-2021 **[BUKTI P-8D]**;
- 26.12. Bahwa penunjukan **Wakil Presiden FSPMI Ir. Iswan Abdullah, ME** *a quo* didasarkan pada Surat Mandat Nomor 02601/Org/DPP-FSPMI/XI/2020 tertanggal 27 November 2020. Dengan demikian yang

bersangkutan berhak dan berwenang mewakili FSPMI dalam permohonan *a quo*. **[BUKTI P-8E]**;

27. Bahwa **PEMOHON IV** merupakan pimpinan organisasi serikat pekerja/serikat buruh tingkat federasi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 UU SP/SB, dan menjabat sebagai Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Reformasi (FSP. FARKES-R) yang memiliki tujuan, memiliki fungsi, memiliki AD/ART, serta memiliki legalitas sebagai federasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1), Pasal 4 ayat (2) huruf d, Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, yang selengkapnya dapat **PEMOHON IV** uraikan sebagai berikut:

27.1. Bahwa Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Reformasi (FSP. FARKES-R) dideklarasikan pada tanggal 6 oktober 1998 sebagai kelanjutan dari Serikat Buruh Farmasi dan Kimia (SBFK) yang bergabung dalam Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) yang didirikan pada tanggal 20 Februari 1973, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 4 ayat (1) Anggaran Dasar FSP FARKES-R **[BUKTI P-9]**;

27.2. Bahwa tujuan utama FSP. FARKES-R dinyatakan dalam Pasal 9 angka 1 Anggaran Dasar organisasi yang berbunyi "*Tujuan utama FSP. FARKES REFORMASI adalah mempersatukan dan menggalang solidaritas pekerja untuk mencapai kesejahteraan bagi pekerja beserta keluarganya tanpa membedakan ras, suku bangsa, agama, jenis kelamin, umur, kondisi fisik dan status perkawinan.*";

27.3. Bahwa dalam Pasal 9 angka 2 Anggaran Dasar FSP.FARKES-R disebutkan tujuan-tujuan operasional FSP.FARKES-R antara lain;

- Meningkatkan kesejahteraan, taraf hidup serta kualitas hidup para pekerja anggotanya beserta keluarganya pada khususnya dan pekerja Indonesia pada umumnya [Vide huruf a];
- Melindungi hak-hak pekerja, meningkatkan daya beli, meningkatkan peran jaminan sosial, meningkatkan harkat dan martabat pekerja, serta memperkokoh rasa setia kawan (solidaritas) diantara sesama anggotanya pada khususnya dan pekerja pada umumnya [Vide huruf b];

- Menetapkan hubungan industrial ditempat kerja, mewujudkan ketenangan kerja dan usaha (*industrial peace*) untuk tercapainya produktifitas kerja yang tinggi dalam rangka mensukseskan pembangunan nasional [Vide huruf d];
- Memberikan jaminan perlindungan, pembelaan terhadap hak dan kepentingan pekerja sesuai dengan hukum yang berlaku dan kebiasaan yang sudah berlaku [Vide huruf e];
- Memberikan informasi kepada para anggota mengenai masalah yang berhubungan dengan ekonomi, sosial politik dan lainnya yang mempengaruhi kehidupan dalam kesejahteraan anggota [Vide huruf i];

27.4. Bahwa untuk mencapai tujuan-tujuannya, Pasal 10 Anggaran Dasar FSP. FARKES-R menyebutkan usaha-usaha organisasi, yaitu antara lain :

- Memperjuangkan terwujudnya perundang-undangan serta peraturan pelaksanaan lainnya sesuai dengan kepentingan pekerja, Bangsa dan Negara. [Vide angka 2];
- Mengadakan usaha-usaha untuk menjamin terciptanya syarat-syarat kerja yang layak dan mencerminkan keadilan ekonomi maupun tanggung jawab sosial. [Vide angka 3];

27.5. Bahwa tujuan-tujuan FSP. FARKES-R sebagaimana disebutkan di atas telah diimplementasikan dalam sejumlah kegiatan antara lain:

- Melakukan permohonan uji materiil Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Agung sebagai Pemohon;
- Melakukan pembelaan terhadap perkara PHK, Upah, Pesangon, PKWT, Outsourcing dan lainnya terkait perkara ketenagakerjaan baik secara bipartit, mediasi, pengawas maupun ke Pengadilan Hubungan Industrial;
- Melakukan peningkatan kesejahteraan anggota dan pekerja terkait upah melalui Dewan Pengupahan;
- Terlibat dalam Lembaga Kerjasama Tripartit Ketenagakerjaan dalam rangka perumusan kebijakan ketenagakerjaan bersama pihak

Pemerintah, Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

- 27.6. Bahwa legalitas FSP.FARKES-R dibuktikan dengan diterbitkannya Tanda Bukti Pencatatan oleh Kepala kantor Departemen Tenaga Kerja Kodya Jakarta Pusat, tanggal 26 Juli 2001, yang pada pokoknya menyatakan bahwa Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Reformasi telah memenuhi persyaratan sesuai Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.16/Men/2001 dan telah dicatat dengan nomor bukti pencatatan 76/I/N/VII/2001, tanggal 26 Juli 2001 **[BUKTI P-9A]**;
- 27.7. Bahwa dalam Pasal 9 angka 2 huruf e Anggaran Dasar FSP.FARKES-R ditekankan FSP.FARKES-R wajib “*Memberikan jaminan perlindungan, pembelaan terhadap hak dan kepentingan pekerja sesuai dengan hukum yang berlaku dan kebiasaan yang sudah berlaku.*”;
- 27.8. Bahwa dalam Pasal 22 Anggaran Dasar FSP.FARKES-R ditentukan Dewan Pimpinan Pusat (DPP) FSP.FARKES-R merupakan pemegang mandat dari Musyawarah Nasional sebagai pengelola, pengendali dan pelaksana kegiatan sehari-hari, dengan komposisi dan personalia pengurus DPP FSP.FARKES-R yang dipimpin oleh seorang Ketua Umum, beberapa orang Ketua, seorang Sekretaris Umum, beberapa orang Sekretaris, seorang Bendara Umum, dan beberapa orang Bendahara;
- 27.9. Bahwa **PEMOHON IV** adalah **Idris Idham [BUKTI P-9B]** yang menjabat sebagai Ketua Umum DPP FSP.FARKES-R sebagaimana tercantum dalam Susunan Personalia DPP FSP.FARKES-R Periode 2017-2022, yang diputuskan dalam Keputusan MUNAS V Nomor 010/MUNAS-V/FSPFARKES-R/III/2017 [Vide Bukti P-9];
- 27.10. Bahwa Bahwa penunjukan **Ketua Umum DPP FSP. FARKES Idris Idham a quo** didasarkan pada Surat Mandat Nomor SM. 001/DPP FSP FARKES/R/ORG/XI/2020 tertanggal 30 November 2020. Dengan demikian yang bersangkutan berhak dan berwenang mewakili FSP. FARKES dalam permohonan *a quo*. **[BUKTI P-9C]**
28. Bahwa **PEMOHON V** merupakan pimpinan organisasi serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka

1 UU SP/SB dan menjabat sebagai Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) PT. Indonesia Epson Industry yang memiliki tujuan, memiliki fungsi, memiliki AD/ART, serta memiliki legalitas sebagai serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1), Pasal 4 ayat (2) huruf d, Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, yang selengkapny dapat **PEMOHON V** uraikan sebagai berikut:

28.1. Bahwa mengacu pada semangat Deklarasi pembentukan Serikat Pekerja Metal Indonesia yang dicetuskan pada tanggal 6 Februari 1999 dan ikrar kebulatan tekad untuk membentuk suatu model gerakan Serikat Pekerja dari tingkat paling bawah, Serikat Pekerja Elektronik Elektrik (SPEE) menjadi salah satu Serikat Pekerja Anggota Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) sebagaimana dinyatakan dalam MUKADIMAH Anggaran Dasar SPEE FSPMI yang juga menjadi Anggaran Dasar PUK SPEE FSPMI PT. Indonesia Epson Industry, yang dibenarkan menurut UU SP/SB [Vide Pasal 11 ayat (1) dan Penjelasannya] **[BUKTI P-10]**;

28.2. Bahwa tujuan PUK SPEE FSPMI PT. Indonesia Epson Industry adalah sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 10 Anggaran Dasar SPEE FSPMI yang menyebutkan Organisasi ini bertujuan untuk:

1. Mengisi dan mewujudkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-undang Dasar tahun 1945 bagi kaum pekerja dan rakyat Indonesia pada umumnya
2. Menghimpun dan menyatukan gerakan kaum pekerja dalam sektor industri elektronik dan elektrik, serta jasa penunjangnya untuk mewujudkan rasa kesetiakawanan dan solidaritas diantara sesama kaum pekerja.
3. Memperbaiki kualitas kehidupan pekerja Indonesia yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab dengan cara meningkatkan, melindungi dan membela hak-hak dan kepentingan kaum pekerja

4. Mewujudkan kesejahteraan kaum pekerja dan keluarganya serta meningkatkan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja
5. Meningkatkan Hubungan Industrial guna mewujudkan ketenangan kerja dan ketenangan usaha demi meningkatnya produktifitas nasional menuju tercapainya taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan pekerja serta keluarga pada khususnya.

28.3. Bahwa merujuk Pasal 11 Anggaran Dasar SPEE FSPMI, PUK SPEE FSPMI PT. Indonesia Epson Industry berperan untuk:

1. Meningkatkan partisipasi, prestasi serta peran kaum pekerja di sektor industri elektronik dan elektrik. Serta jasa penunjangnya.
2. Mewujudkan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya.
3. Menciptakan syarat-syarat kerja yang layak yang mencerminkan keadilan maupun tanggung jawab sosial.
4. Meningkatkan kualitas anggota dibidang pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan profesi serta kemampuan berorganisasi.

28.4. Bahwa fungsi PUK SPEE FSPMI PT. Indonesia Epson Industry sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 12 Anggaran Dasar SPEE FSPMI, Organisasi ini memiliki fungsi antara lain:

1. Sebagai wadah dan wahana pembinaan pekerja Indonesia pada sektor industri elektronik dan elektrik, serta jasa penunjangnya untuk berpartisipasi dalam pembangunan nasional melalui peningkatan disiplin, etos kerja, serta produktifitas.
2. Sebagai pendorong dan penggerak anggota dalam ikut serta mensukseskan program pembangunan nasional khususnya sektor ekonomi, pendidikan dan sosial budaya.
3. Sebagai sarana peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
4. Sebagai sarana dalam melakukan perlindungan dan pembelaan hak-hak serta kepentingan pekerja.

- 28.5. Bahwa tujuan dan fungsi PUK SPEE FSPMI PT. Indonesia Epson Industry sebagaimana disebutkan di atas telah diimplementasikan dalam sejumlah kegiatan baik yang bersifat rutin maupun non-rutin antara lain:
- Melakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2020 sd 2022 dengan Pihak Perusahaan per dua tahun sekali;
 - Melakukan perundingan Upah dengan Pihak Perusahaan setiap tahun sebagaimana diatur dalam PKB;
 - Melakukan perundingan Bonus dengan Pihak Perusahaan setiap tahun sebagaimana diatur dalam PKB;
 - Melakukan pembelaan hak anggota atau pekerja terkait Bonus tahun 2020 di Pengadilan Hubungan Industrial Bandung;
 - Melakukan pembelaan hak anggota atau pekerja terkait PKWT tahun 2020 di Pengadilan Hubungan Industrial Bandung.
- 28.6. Bahwa legalitas PUK SPEE FSPMI PT. Indonesia Epson Industry dibuktikan dengan diterbitkannya Tanda Bukti Pencatatan oleh Kepala Kantor Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi, tanggal 20 September 2001, yang pada pokoknya menyatakan bahwa PUK SPEE FSPMI PT. Indonesia Epson Industry telah memenuhi kelengkapan persyaratan sesuai Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 16/M/2001, sehingga telah dicatat dengan Nomor Bukti Pencatatan: 167/CTT.250/IX/2001, tanggal 20 September 2001 **[BUKTI P-10A]**;
- 28.7. Bahwa dalam Pasal 7 angka 1 huruf a Anggaran Rumah Tangga SPEE FSPMI disebutkan susunan pengurus pada tingkat PUK SPEE FSPMI dipimpin oleh seorang Ketua;
- 28.8. Bahwa **PEMOHON V** adalah **Abdul Bais [BUKTI P-10B]** yang dalam Permohonan *a quo* merupakan Ketua PUK SPEE FSPMI PT. Indonesia Epson Industry, sebagaimana tercantum dalam Susunan Kepengurusan Antar-Waktu PUK SPEE FSPMI PT. Indonesia Epson Industry Periode April 2019 – April 2022 **[BUKTI P-10C]**;
- 28.9. Bahwa penunjukan **Ketua PUK SPEE FSPMI PT. Indonesia Epson Industry Abdul Bais**, *a quo* didasarkan pada Surat Keputusan Rapat Pengurus Serikat Pekerja **PT. Indonesia Epson Industry** tertanggal 27

November 2020. Dengan demikian yang bersangkutan berhak dan berwenang mewakili KSPI dalam permohonan *a quo*. **[BUKTI P-10D]**;

29. Bahwa **PEMOHON VI** merupakan pimpinan organisasi serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 UU SP/SB dan menjabat sebagai Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Automotif Mesin dan Komponen Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SP AMK - FSPMI) PT. Aisin Indonesia yang memiliki tujuan, memiliki fungsi, memiliki AD/ART, serta memiliki legalitas sebagai serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1), Pasal 4 ayat (2) huruf d, Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, yang selengkapny dapat **PEMOHON VI** uraikan sebagai berikut:

29.1. Bahwa mengacu pada semangat Deklarasi pembentukan Serikat Pekerja Metal Indonesia yang dicetuskan pada tanggal 6 Februari 1999 dan ikrar kebulatan tekad untuk membentuk suatu model gerakan Serikat Pekerja dari tingkat paling bawah, SP AMK - FSPMI menjadi salah satu Serikat Pekerja Anggota Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam MUKADIMAH Anggaran Dasar SP AMK - FSPMI yang juga menjadi Anggaran Dasar PUK SP AMK - FSPMI PT. Aisin Indonesia, yang dibenarkan menurut UU SP/SB [Vide Pasal 11 ayat (1) dan Penjelasan] **[BUKTI P-11]**;

29.2. Bahwa tujuan PUK SP AMK - FSPMI PT. Aisin Indonesia merujuk Pasal 9 Anggaran Dasar SP AMK - FSPMI yang menyebutkan Organisasi ini bertujuan untuk;

1. Turut serta secara aktif dalam mengisi dan mewujudkan cita-cita Proklamasi 17 Agustus 1945 khususnya pengisian terhadap jiwa Pasal 27, 28 dan 33 UUD 1945 bagi kaum pekerja dan rakyat Indonesia pada umumnya.
2. Menghimpun dan menyatukan kaum pekerja dalam sektor industri dan lapangan pekerjaan sejenis atau yang disamakan dengan itu serta mewujudkan rasa kesetiakawanan dan solidaritas di antara sesama kaum pekerja.
3. Menciptakan kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab dengan

cara melindungi, membela dan mempertahankan hak-hak dan kepentingan kaum pekerja.

4. Mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan kaum pekerja dan keluarganya serta memperjuangkan perbaikan taraf hidup, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja.
 5. Meningkatkan produktivitas kerja dalam rangka mensukseskan Pembangunan Nasional.
 6. Memantapkan Hubungan Industrial guna mewujudkan ketenangan kerja dan ketenangan usaha demi meningkatnya produktivitas nasional menuju tercapainya taraf hidup yang lebih baik, peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta masyarakat pada umumnya.
- 29.3. Bahwa untuk mencapai tujuan-tujuannya, dengan merujuk Pasal 10 Anggaran Dasar SP AMK – FSPMI, maka PUK SP AMK - FSPMI PT. Aisin Indonesia berusaha untuk:
1. Meningkatkan partisipasi, prestasi serta peranan kaum pekerja dalam Pembangunan Nasional untuk mengisi cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945.
 2. Memperjuangkan terwujudnya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan sesuai dengan hak dan kepentingan kaum pekerja.
 3. Mengadakan usaha-usaha untuk menjamin terciptanya syarat-syarat kerja yang layak dan mencerminkan keadilan maupun tanggung jawab sosial.
 4. Mengusahakan peningkatan kualitas anggota, terutama dengan cara meningkatkan mutu sumber daya manusia pekerja sektoromotif, sehingga mempunyai wawasan luas, ahli dan terampil dalam bidang pekerjaan, bersikap profesional serta memiliki kemampuan berorganisasi.
- 29.4. Bahwa fungsi PUK SP AMK - FSPMI PT. Aisin Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 8 Anggaran Dasar SP AMK - FSPMI yang menyatakan Organisasi ini berfungsi:
- a. Sebagai wadah dan sarana pekerja Indonesia pada lapangan pekerjaanomotif, mesin, komponen, penjualan dan perbengkelanomotif serta jasa transportasi untuk berpartisipasi

dalam Pembangunan Nasional melalui peningkatan kualitas, disiplin, etos kerja, dan produktivitas kerja.

- b. Sebagai pendorong dan penggerak anggota untuk ikut serta mensukseskan program Pembangunan Nasional, khususnya sektor ekonomi dan sosial.
 - c. Sebagai sarana perjuangan, peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya lahir dan batin.
 - d. Sebagai pelindung, pembela hak-hak dan kepentingan pekerja.
- 29.5. Bahwa tujuan dan fungsi PUK SP AMK - FSPMI PT. Aisin Indonesia sebagaimana disebutkan di atas telah diimplementasikan dalam sejumlah kegiatan antara lain:
- Melakukan perundingan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode tahun 2018-2020 dengan pihak manajemen yang berhasil mencapai kesepakatan bersama dibulan Oktober 2018;
 - Melakukan perundingan Hadiah Ahir Tahun (bonus) dengan pihak manajemen dan mencapai kesepakatan dibulan Desember tahun 2019;
 - Melakukan perundingan kenaikan gaji dengan manajemen dan mencapai kesepakatan bulan Agustus tahun 2020;
 - Melakukan pembelaan terhadap anggota yang di PHK karena melakukan pelanggaran kedisiplinan dan mencapai kesepakatan dengan pihak manajemen agar anggota mendapatkan hak atas PHK yang terjadi di bulan November tahun 2020.
- 29.6. Bahwa legalitas PUK SP AMK - FSPMI PT. Aisin Indonesia dibuktikan dengan diterbitkannya Tanda Bukti Pencatatan oleh Kepala Kantor Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi, tanggal 10 Mei 2001, yang pada pokoknya menyatakan bahwa PUK SP AMK - FSPMI PT. Aisin Indonesia telah memenuhi kelengkapan persyaratan sesuai Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 16/M/2001, sehingga telah dicatat dengan Nomor Bukti Pencatatan: 59/CTT.250/V/2001, tanggal 10 Mei 2001 **[BUKTI P-11A]**;
- 29.7. Bahwa merujuk Pasal 11 angka 3 Anggaran Rumah Tangga SP AMK - FSPMI dinyatakan pimpinan PUK SP AMK - FSPMI adalah satu orang Ketua, sekurang-kurangnya satu orang Wakil Ketua, satu orang

Sekretaris, sekurang-kurangnya satu orang Wakil Sekretaris, satu orang Bendahara, dan Wakil Bendahara jika diperlukan;

- 29.8. Bahwa merujuk Pasal 13 angka 2 huruf c Anggaran Rumah Tangga SP AMK – FSPMI, Keputusan dan kebijakan organisasi merupakan wewenang dan tanggung jawab di tingkat PUK SP AMK – FSPMI adalah Ketua;
- 29.9. Bahwa **PEMOHON VI** adalah **Oman Fathurrohman [BUKTI P-11B]** yang dalam Permohonan *a quo* merupakan Ketua PUK SP AMK – FSPMI PT. Aisin Indonesia, sebagaimana tercantum dalam Surat Keputusan Pimpinan Cabang SP AMK – FSPMI Kabupaten Bekasi yang mengesahkan dan mengukuhkan kepengurusan PUK SP AMK – FSPMI PT. Aisin Indonesia Periode 2020 – April 2023 **[BUKTI P-11C]**;
- 29.10. Bahwa penunjukan **Ketua PUK SP AMK – FSPMI PT. Aisin Indonesia Oman Fathurrohman** *a quo* didasarkan pada Surat Keputusan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Automotif Mesin dan Komponen PT. Aisin Indonesia tertanggal 3 Desember 2020. Dengan demikian yang bersangkutan berhak dan berwenang mewakili KSPI dalam permohonan *a quo*. **[BUKTI P-11D]**;
30. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana butir 24 sampai dengan butir 29 Permohonan *a quo*, telah jelas bahwa **PEMOHON I, PEMOHON II, PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, dan PEMOHON VI** merupakan kelompok orang yang terhimpun dalam organisasi serikat pekerja/serikat buruh sesuai jenjang masing-masing, sebagaimana dimaksud dalam UU SP/SB;
31. Bahwa menurut Jhon D. Millet dalam Ig. Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta, 2003, diberikan pengertian bahwa “*Organisasi adalah orang-orang yang bekerja sama dengan mengandung ciri-ciri dari hubungan kemanusiaan yang timbul didalam kegiatan kelompok*”. Pengertian organisasi secara konseptual juga dikemukakan oleh para ahli lainnya sebagaimana dikutip dalam Sutarto, *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta, 2006, hlm. 23-35. Cyril Soffer, misalnya, mendefinisikan “*Organisasi adalah perserikatan orang-orang yang berkelompok bersama-sama sekitar pencapaian tujuan tertentu*”. Menurut Ralp Currier Davis “*Organisasi adalah sesuatu kelompok orang-orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah kepemimpinan*”.

Sementara dalam pandangan William G. Scott “*Suatu organisasi formal adalah suatu sistem mengenai aktivitas-aktivitas yang dikordinasikan dari sekelompok orang yang bekerja sama kearah suatu tujuan bersama dibawah wewenang dan kepemimpinan*”. Michael J. Jucius menjelaskan bahwa “*Istilah organisasi disini dipakai untuk menunjukan pada suatu kelompok orang yang bekerja dalam hubungan yang saling bergantung kearah tujuan atau tujuan-tujuan bersama*”;

32. Bahwa merujuk pada pengertian organisasi menurut para ahli maka dapat diidentifikasi bahwa subjek organisasi adalah “kelompok orang” atau “kelompok orang-orang” atau “sekelompok orang” yang saling bekerja sama atau bersama-sama bekerja ke arah tujuan-tujuan bersama dibawah kepemimpinan karena mempunyai kepentingan yang sama;
33. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana butir 14 sampai dengan butir 33 Permohonan *a quo* maka organisasi serikat pekerja/serikat buruh, konfederasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh *in casu* **PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, dan PEMOHON VI** tergolong sebagai kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama, yaitu sama-sama mempunyai kepentingan untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi hak-hak dan kepentingan-kepentingan pekerja/buruh, serta memperjuangkan aspirasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam UU SP/SB;
34. **Bahwa selain dari pada itu telah menjadi Yurisprudensi di Mahkamah Konstitusi sejak putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004, bahwa serikat pekerja/serikat buruh dari berbagai jenjang serta kelompok pekerja yang mengajukan Permohonan pengujian undang-undang mengenai ketenagakerjaan diakui oleh Mahkamah sebagai subjek Pemohon kategori “kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama”.** Dalam pertimbangan hukumnya Mahkamah menyatakan sebagai berikut:

Menimbang bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan berupa akta-akta pendirian asosiasi, federasi atau organisasi buruh/pekerja, tidak ternyata bahwa organisasi-organisasi tersebut telah memperoleh kedudukan sebagai badan hukum menurut ketentuan perundangundangan yang berlaku, sedang di lain pihak tidak ternyata pula bahwa UU Ketenagakerjaan secara khusus memberikan kedudukan atau *standing*

bagi organisasi atau asosiasi-asosiasi serikat buruh untuk dapat mengajukan permohonan di hadapan Mahkamah untuk membela kepentingan hukum dan hak asasi para buruh sebagaimana dikenal dalam Undang-undang Lingkungan Hidup, akan tetapi sebagai perorangan atau kumpulan perorangan yang bertindak untuk diri sendiri maupun untuk para buruh yang tergabung dalam organisasi yang dipimpin para Pemohon, maka para Pemohon memenuhi kualifikasi sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) yaitu sebagai perorangan atau kelompok orang yang memiliki kepentingan yang sama;

Putusan tersebut kemudian diikuti oleh sejumlah putusan-putusan Mahkamah Konstitusi selanjutnya yang konsisten menempatkan serikat pekerja/serikat buruh dari berbagai jenjang serta kelompok pekerja sebagai subyek hukum "kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama". Putusan-putusan dimaksud antara lain sebagai berikut:

- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009, tanggal 10 November 2010
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010, tanggal 14 November 2011
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, tanggal 17 Januari 2012
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, tanggal 04 November 2015
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 23/PUU-XIV/2016, tanggal 14 Juli 2016
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, tanggal 29 September 2016
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-XVI/2018, tanggal 27 Februari 2019
35. Bahwa oleh karena **PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, dan PEMOHON VI** adalah kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama, maka **PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, dan PEMOHON VI** merupakan subjek hukum yang dapat mengajukan diri sebagai Pemohon pengujian UU

Cipta Kerja terhadap UUD 1945 sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK *jo* Pasal 3 huruf a PMK PUU;

B.2. PEMOHON VII, PEMOHON VIII DAN PEMOHON IX MASING-MASING ADALAH PERORANGAN WARGA NEGARA INDONESIA

36. Bahwa **PEMOHON VII, PEMOHON VIII** dan **PEMOHON IX** masing-masing adalah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 6 UU SP/SB *juncto* Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan;
37. Bahwa **PEMOHON VII** adalah **Donny Firmansyah**, Warga Negara Indonesia, **[BUKTI P-12]**, pekerja di PT. Honda Precision Part Manufacturing **[BUKTI P-12A]** dengan status sebagai Pekerja Tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) **[BUKTI P-12B]** dan menjadi peserta Jamsostek **[BUKTI P-12C]**;
38. Bahwa **PEMOHON VIII** adalah **Muh. Latip**, Warga Negara Indonesia, **[BUKTI P-13]**, pekerja di PT. EDS Manufacturing Indonesia **[BUKTI P-13A]** dengan status sebagai Pekerja Kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) **[BUKTI P-13B]** dan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan **[BUKTI P-13C]**;
39. Bahwa **PEMOHON IX** adalah **Bayu Prastyanto Ibrahim**, Warga Negara Indonesia **[BUKTI P-14]**, pekerja di PT. Halyora Powerindo dengan status sebagai Pekerja Alih Daya (*outsourcing* PT. PLN) **[BUKTI P-14A]** dan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan **[BUKTI P-14B]**;
40. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana butir 37 sampai dengan butir 40 Permohonan *a quo* maka **PEMOHON VII, PEMOHON VIII** dan **PEMOHON IX** tergolong sebagai subjek perorangan warga negara yang dapat mengajukan diri sebagai Pemohon pengujian UU Cipta Kerja terhadap UUD 1945 sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK *juncto* Pasal 3 huruf a PMK PUU;

B.3. KERUGIAN KONSTITUSIONAL PARA PEMOHON

B.3.1. LEMBAGA PELATIHAN KERJA

41. Bahwa sebagai kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi hak-hak dan kepentingan-kepentingan pekerja/buruh, serta memperjuangkan aspirasi pekerja/buruh,

PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, dan **PEMOHON VI** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 81 angka 1 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 13 UU Ketenagakerjaan karena norma *a quo* memuat pengaturan baru mengenai lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 4 sebagai berikut:

TABEL 4

KERUGIAN KONSTITUSIONAL

PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, DAN PEMOHON VI TERKAIT PENGATURAN LEMBAGA PELATIHAN KERJA

Akibat Pemberlakuan

Pasal 81 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 13 UU Ketenagakerjaan

[Pasal 13 ayat (1) huruf b; Pasal 13 ayat (1) huruf c; dan Pasal 13 ayat (4)]

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
1.	<p>Pasal 81 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan</p> <p>Pasal 13 UU Ketenagakerjaan</p>	<p>1.1. Bahwa Pasal 81 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 13 UU Ketenagakerjaan pada pokoknya memuat norma baru yang sebelumnya tidak diatur dalam materi muatan UU Ketenagakerjaan, yaitu ketentuan mengenai “lembaga pelatihan kerja perusahaan” sebagai lembaga yang dapat menyelenggarakan pelatihan kerja selain “lembaga pelatihan kerja pemerintah” dan “lembaga pelatihan kerja swasta”, sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf c yang selengkapnya berbunyi:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 13</p> <p>(1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. lembaga pelatihan kerja pemerintah; b. lembaga pelatihan kerja swasta; atau c. lembaga pelatihan kerja perusahaan. <p>1.2. Bahwa “lembaga pelatihan kerja perusahaan” menurut Pasal 13 ayat (4) ditentukan cukup mendaftarkan</p>

		<p>kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota, yang selengkapnya berbunyi:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 13</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p> <p>(4) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.</p> <p>1.3. Bahwa dimuatnya ketentuan mengenai “lembaga pelatihan kerja perusahaan” berpotensi merugikan hak konstitusional PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, dan PEMOHON VI sebagai pihak yang memiliki tanggung jawab untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 sebab kalusul mengenai “lembaga pelatihan kerja perusahaan” tidak diatur secara jelas sebagaimana pengaturan mengenai “lembaga pelatihan kerja pemerintah” dan “lembaga pelatihan kerja swasta” sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum yang berpotensi mengakibatkan munculnya penyimpangan dan/atau penyalahgunaan oleh perusahaan untuk, misalnya, dengan sewenang-wenang memanfaatkan peserta pelatihan kerja atau peserta magang untuk dipekerjakan atau difungsikan sebagai pekerja pada proses produksi perusahaan secara berulang dan/atau</p>
--	--	--

		<p>untuk suatu jangka waktu sebagaimana layaknya pekerja/buruh, namun kepada peserta pelatihan kerja atau peserta magang bersangkutan tidak diberikan hak-hak layaknya pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan bersangkutan;</p> <p>1.4. Bahwa pada sisi yang lain, pemanfaatan peserta pelatihan kerja atau peserta magang oleh perusahaan untuk dipekerjakan pada proses produksi dengan dalih atau berkedok pelatihan kerja pada gilirannya berpotensi menimbulkan kerugian konstitusional bagi PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, dan PEMOHON VI sebagai pihak yang memiliki tanggung jawab untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, sebab peserta pelatihan kerja atau peserta magang, termasuk pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan bersangkutan berpotensi tidak mendapatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>1.5. Bahwa selain dari pada itu, adanya perbedaan persyaratan bagi lembaga pelatihan kerja perusahaan untuk melakukan “pendaftaran” [Vide Pasal 13 ayat (4) UU Cipta Kerja] dan lembaga pelatihan kerja swasta untuk memenuhi “perizinan” [Vide Pasal 14 UU Cipta Kerja], secara langsung atau tidak langsung dapat menyebabkan konstruksi yang dibangun dalam sistem UU Ketenagakerjaan menjadi tidak jelas sehingga berpotensi menimbulkan kerugian konstitusional bagi PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, dan PEMOHON VI, sebagai pihak yang memiliki tanggung jawab untuk memperjuangkan,</p>
--	--	---

		<p>membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya untuk mendapatkan kepastian hukum dalam hubungan industrial, sebab dalam kerangka normatif UU Ketenagakerjaan setiap pengaturan mengenai lembaga pelatihan kerja swasta akan selalu bertalian dengan lembaga pelatihan kerja perusahaan dikarenakan “pelatihan kerja perusahaan” didesain sebagai bagian dari “pelatihan kerja swasta” [Vide Penjelasan Pasal 1 UU Ketenagakerjaan];</p> <p>1.6. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata pengaturan Pasal 81 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 13 UU Ketenagakerjaan, secara lebih spesifik lagi ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf c dan ayat (4) berpotensi merugikan hak konstitusional PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, dan PEMOHON VI, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, dan PEMOHON VI. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	---

B.3.2. PELAKSANA PENEMPATAN TENAGA KERJA

42. Bahwa **PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, dan PEMOHON VI** juga berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 81 angka 3 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 37 UU Ketenagakerjaan karena norma *a quo* memuat pengaturan baru yang tidak lagi mewajibkan lembaga swasta harus berbadan hukum untuk menjadi pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 5 sebagai berikut:

TABEL 5
KERUGIAN KONSTITUSIONAL

PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, DAN PEMOHON VI TERKAIT PENGATURAN PELAKSANA PENEMPATAN TENAGA KERJA

Akibat Pemberlakuan

Pasal 81 angka 3 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 37 UU Ketenagakerjaan

[Pasal 37 ayat (1) huruf b]

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
2.	Pasal 81 angka 3 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 37 UU Ketenagakerjaan	<p>2.1. Bahwa Pasal 81 angka 3 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 37 UU Ketenagakerjaan pada pokoknya telah menghilangkan persyaratan badan hukum bagi lembaga swasta yang menjadi pelaksana penempatan tenaga kerja yang sebelumnya diwajibkan oleh ketentuan Pasal 37 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan sebagaimana dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 37 UU Cipta Kerja yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 37</p> <p>(1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta. <p>2.2. Bahwa dihilangkannya persyaratan badan hukum bagi lembaga swasta untuk menjadi pelaksana penempatan tenaga kerja berpotensi merugikan hak konstitusional PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, dan PEMOHON VI sebagai pihak yang memiliki tanggung jawab untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Sebab, dengan pengaturan yang demikian</p>

		<p>maka secara <i>a contrario</i> dapat dimaknai lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja dapat berasal dari lembaga swasta non-badan hukum, sedangkan lembaga non-badan tidak selalu dapat dipersamakan dengan lembaga berbadan hukum antara lain dalam hal melakukan perbuatan hukum dan kemampuan bertanggungjawab (<i>rechtsbevoegdheid</i>) secara hukum, sebab badan hukum (<i>legal entity</i>) memiliki beberapa unsur pokok yang tidak selalu dimiliki oleh lembaga non-badan hukum, seperti harta kekayaan yang terpisah dan tersendiri, serta kepentingan tersendiri yang bersifat subjektif dan memungkinkan bagi badan hukum untuk dapat mempertahankan kepentingannya dihadapan pihak lain dalam pergaulan hukum (<i>rechts-betrekking</i>). Oleh sebab itu, apabila lembaga swasta non-badan hukum diperbolehkan menjadi pelaksana penempatan tenaga kerja maka pekerja/buruh berpotensi tidak mendapatkan kepastian hukum yang adil serta pelayanan dan perlindungan sejak proses rekrutmen sampai dengan penempatan tenaga kerja dari lembaga pelaksana penempatan kerja non-badan hukum.</p> <p>2.3. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata pengaturan Pasal 81 angka 3 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 37 UU Ketenagakerjaan, secara lebih spesifik lagi ketentuan Pasal 37 ayat (1) huruf b berpotensi merugikan hak konstitusional PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, dan PEMOHON VI, sebagaimana diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, dan PEMOHON VI. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	--

B.3.3. TENAGA KERJA ASING (TKA)

43. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan karena norma *a quo* memuat pengaturan baru mengenai penempatan tenaga kerja asing sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 6 sebagai berikut:

TABEL 6
KERUGIAN KONSTITUSIONAL
PARA PEMOHON
TERKAIT PENGATURAN TENAGA KERJA ASING
Akibat Pemberlakuan
Pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal
42 UU Ketenagakerjaan
[Pasal 42 ayat (1); Pasal 42 ayat (3) huruf a; Pasal 42 ayat (3)
huruf c;
Pasal 42 ayat (4); dan Pasal 42 ayat (5)]

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
3.	Pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan	<p>3.1. Bahwa Pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan pada pokoknya membuat pengaturan mengenai proses rekrutmen dan penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia yang sedemikian mudah sehingga berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak untuk untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak, serta hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945,</p> <p>3.2. Bahwa dalam ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan yang diubah dengan UU Cipta Kerja, Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing tidak lagi wajibkan memiliki izin, yaitu izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, melainkan cukup memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) namun tidak disebutkan secara jelas kriteria keterangan yang harus</p>

		<p>dimuat didalam RPTKA sebagaimana sebelumnya ditentukan secara tegas dalam UU Ketenagakerjaan, seperti; (a) alasan penggunaan tenaga kerja asing; (b) jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan; (c) jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan (d) penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi bagi TKA dengan kualifikasi antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia juga tidak lagi diatur;</p> <p>3.3. Bahwa dengan pengaturan yang demikian maka TKA yang dipekerjakan di Indonesia berpotensi merebut hak-hak PARA PEMOHON sebagai warga negara yang telah dijamin oleh konstitusi, antara lain hak untuk diprioritaskan oleh Negara dalam memperoleh pekerjaan dibandingkan dengan warga negara asing, terutama hak atas pekerjaan di bidang-bidang yang tidak menuntut suatu keahlian tertentu, sedangkan dalam Pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan TKA dengan jabatan-jabatan yang sebelumnya harus memiliki izin untuk bisa ditempatkan bekerja di Indonesia, termasuk TKA tanpa keahlian (<i>unskill worker</i>) dapat saja mengisi lapangan pekerjaan yang semestinya adalah menjadi hak pekerja/buruh Indonesia, sehingga ketentuan Pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan, secara lebih spesifik lagi ketentuan Pasal 42 ayat (1), ayat (3) huruf a dan huruf c, ayat (4), dan ayat (5) berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON yang diberikan oleh Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional PARA PEMOHON. Dimana apabila Mahkamah</p>
--	--	---

		mengabulkan permohonan <i>a quo</i> , potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.
--	--	---

B.3.4. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

44. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya; Pasal 81 angka 12 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 13 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 16 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan; dan Pasal 81 angka 17 UU Cipta Kerja yang **menyisipkan** Pasal 61A; karena norma *a quo* memuat pengaturan baru mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi pekerja kontrak sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 7 sebagai berikut:

TABEL 7
KERUGIAN KONSTITUSIONAL
PARA PEMOHON
TERKAIT PENGATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(PKWT)
Akibat Pemberlakuan
Pasal 81 angka 12 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal
56 UU Ketenagakerjaan
[Pasal 56 ayat (3); Pasal 56 ayat (4); Pasal 57; Pasal 59;
Pasal 61 ayat (1) huruf c; dan Pasal 61A;]

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
4.	Pasal 81 angka 12 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan ----- Pasal 81 angka 13 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal	4.1. Bahwa keberadaan Pasal 81 angka 12 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan, sepanjang ayat (3) dan ayat (4), telah mengakibatkan berubahnya pengaturan mengenai jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang kini ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Padahal, terkait dengan jangka waktu , misalnya, ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan sebelumnya tegas menyatakan " <i>Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu</i> "

	<p>57 UU Ketenagakerjaan -----</p> <p>Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan -----</p> <p>Pasal 81 angka 16 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan -----</p> <p>Pasal 81 angka 17 UU Cipta Kerja yang menyisipkan Pasal 61A</p>	<p><i>dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”</i> Artinya, merujuk pada ketentuan Pasal 81 angka 12 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan, sepanjang ayat (3) dan ayat (4), maka tidak terdapat lagi batasan jangka waktu dalam PKWT sehingga hal tersebut berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, serta berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak akan mendapatkan jaminan dan perlindungan yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yaitu hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;</p> <p>4.2. Bahwa demikian pula dengan keberadaan Pasal 81 angka 16 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan, sepanjang ayat (4) yang menentukan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak akan mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p> <p>4.3. Bahwa pemberlakuan Pasal 81 angka 13 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan mengakibatkan pekerja/buruh yang dipekerjakan dengan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis oleh perusahaan akan berpotensi kehilangan haknya secara hukum untuk mendapatkan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh karena pekerja/buruh karena selain tidak</p>
--	--	--

		<p>dapat memiliki bukti otentik di hadapan hukum untuk membuktikan perjanjian kerjanya dengan perusahaan, posisi pekerja/buruh akan sangat lemah ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja terutama ketika terjadi pelanggaran terhadap jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, sehingga pemberlakuan Pasal 81 angka 13 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan berpotensi menyebabkan pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sedangkan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 telah menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih dari itu pemberlakuan Pasal <i>a quo</i> berpotensi menihilkan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum bagi pekerja/buruh sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, serta berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja sebagaimana semestinya dijamin menurut Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yaitu menjadi hak setiap orang untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;</p> <p>4.4. Bahwa Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan telah mengubah pengaturan mengenai PKWT yang hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama atau paling lama (3) tahun. Hal itu bisa dilihat pada Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, sepanjang ayat (1) huruf b, yang menghapus frasa "<i>dan paling lama 3 (tiga) tahun</i>" yang diatur sebelumnya dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan. Keberadaan Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang</p>
--	--	---

		<p>mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan berpotensi membuka ruang bagi jenis pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 tahun untuk bisa didasarkan pada PKWT serta dapat membuka ruang bagi pengusaha untuk menempatkan pekerja/buruh berdasarkan PKWT (atau disebut sebagai pekerja kontrak) dalam masa waktu yang cukup lama yakni lebih dari 3 tahun. Hal tersebut berpotensi mempersempit kesempatan bagi pekerja/buruh untuk dapat bekerja berdasarkan PKWTT (atau disebut sebagai pekerja tetap). Dengan demikian pekerja/buruh berpotensi tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; berpotensi tidak mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945; dan berpotensi mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja. Sedangkan hak tersebut dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yaitu menjadi hak bagi setiap orang untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;</p> <p>4.5. Bahwa Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, sepanjang ayat (3) juga berpotensi merugikan pekerja/buruh sebab Pasal <i>a quo</i> telah menghapus ketentuan Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan "<i>Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.</i>" Demikian pula pada ayat (4) Pasal <i>a quo</i> yang menghapus batasan jangka waktu dan batasan perpanjangan dalam PKWT yang didasarkan atas jangka waktu sehingga berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh dapat dikontrak berdasarkan PKWT dalam waktu yang lama dan bahkan seumur hidup. Sementara pada ayat (5) Pasal <i>a quo</i> kewajiban bagi pengusaha yang ingin memperpanjang</p>
--	--	--

		<p>PKWT untuk memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir juga dihilangkan, sehingga hal tersebut menghilangkan hak pekerja/buruh untuk mendapatkan kepastian akan status pekerjaannya: apakah akan diperpanjang ataukah tidak diperpanjang, sebelum berakhir masa pekerjaannya berdasarkan perjanjian kerja. Pada ayat (6) Pasal <i>a quo</i> juga dibuat aturan yang membuat pengusaha memiliki ruang yang sangat luas untuk melakukan pembaharuan PKWT pekerja/buruh secara berulang kali tanpa batasan dan dalam jangka waktu yang menentu sehingga hal tersebut tidak memberikan jaminan kepastian bagi pekerja/buruh. Berdasarkan uraian diatas, pemberlakuan Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan berpotensi menyebabkan pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; Pasal <i>a quo</i> juga tidak memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum bagi pekerja/buruh sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945; serta berpotensi menyebabkan pekerja/buruh mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja, sedangkan hak-hak tersebut dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>4.6. Bahwa Pasal 81 angka 16 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan menambahkan pengaturan mengenai kondisi berakhirnya perjanjian kerja, yaitu meliputi pula: "<i>selesainya suatu pekerjaan tertentu</i>" sebagaimana tercantum dalam Pasal 61 ayat (1) huruf c yang selengkapnya berbunyi:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Perjanjian kerja berakhir apabila: <ol style="list-style-type: none"> a. pekerja/buruh meninggal dunia; b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
--	--	--

		<p>c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;</p> <p>d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau</p> <p>e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.</p> <p>4.7. Bahwa klausul “selesai</p> <p>nya suatu pekerjaan tertentu” yang dimuat dalam Pasal <i>a quo</i> menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh, baik yang berstatus sebagai pekerja tetap (PKWTT) maupun pekerja kontrak (PKWT, sebab bagi pekerja tetap yang dipekerjakan di pekerjaan tertentu dimaksud, berpotensi dapat diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan ketika pekerjaan tersebut selesai, sedangkan perusahaan bersangkutan masih berjalan dengan jenis pekerjaan yang lain. Adapun bagi pekerja kontrak, hubungan kerjanya juga dapat diakhiri ketika pekerjaannya dianggap sudah selesai, padahal pekerja bersangkutan, misalnya, masih memiliki sisa masa kontrak. Jika Pasal 81 angka 16 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan dikaitkan dengan pasal baru yang disisipkan dalam Pasal 81 angka 17 UU Cipta Kerja, yaitu Pasal 61A, maka pekerja kontrak yang diakhiri masa kerjanya akibat klausul “selesai</p> <p>nya suatu pekerjaan tertentu”, hanya akan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan, melainkan akan diatur dalam PP. Padahal, jika berpegang pada sistem UU Ketenagakerjaan, pekerja kontrak yang diakhiri hubungan kerjanya sebelum jangka waktu kontraknya berakhir, berhak menerima upah sebesar masa kontrak yang tersisa. Artinya, perusahaan menurut Pasal 62 UU ketenagakerjaan wajib membayarkan upah dari sisa masa kontrak pekerja bersangkutan dengan nilai yang sudah dapat diperkirakan sesuai ketentuan undang-undang, dan bukan diberikan kompensasi yang nilainya</p>
--	--	--

		<p>tidak disebutkan dalam undang-undang. Dalam hal ini UU Cipta Kerja berpotensi menghilangkan hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil di hadapan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945; hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>4.8. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional PARA PEMOHON. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	---

B.3.5. PEKERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCHING*)

45. Bahwa **PEMOHON I, PEMOHON II, PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, PEMOHON VI, dan PEMOHON IX** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya; Pasal 81 angka 18 UU Cipta Kerja yang **menghapus** ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja yang **menghapus** ketentuan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan; dan Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan; karena norma *a quo* memuat dan/atau berimplikasi menciptakan pengaturan baru mengenai pekerja alih daya (*outsourching*) sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 8 sebagai berikut:

TABEL 8
KERUGIAN KONSTITUSIONAL
PEMOHON I, PEMOHON II, PEMOHON III, PEMOHON IV,

PEMOHON V, PEMOHON VI, dan PEMOHON IX
TERKAIT PENGATURAN PEKERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCHING*)

Akibat Pemberlakuan

**Pasal 81 angka 18 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan
Pasal 64 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja
yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan; dan
Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan
Pasal 66 UU Ketenagakerjaan**

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
5.	<p>Pasal 81 angka 18 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan</p>	<p>5.1. Bahwa Pasal 81 angka 18 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan telah menyebabkan hilangnya sistem penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dengan perjanjian yang dibuat secara tertulis, yaitu melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Padahal, Pasal 64 UU Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum untuk dibuatnya perjanjian secara tertulis antara perusahaan dengan pekerja, sebagai bentuk jaminan bagi pekerja/buruh memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Namun, dengan dihapusnya Pasal 64 UU Ketenagakerjaan pekerja/buruh berpotensi tidak mendapatkan kepastian hukum yang adil dan memperoleh pekerjaan dan penghidupan secara layak. Oleh sebab itu keberadaan 81 angka 18 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan berpotensi merugikan hak-hak konstitusional pekerja/buruh yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD, Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>5.2. Bahwa Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan juga telah menyebabkan konstruksi hukum Pasal 65</p>

		<p>UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai batasan, syarat kerja, dan perlindungan hak-hak <i>outsourcing</i> menjadi hilang. Padahal, substansi yang diatur dalam Pasal 65 UU terkait dengan <i>In House Outsourcing</i> yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok, melainkan bersifat penunjang, yang dikerjakan di lokasi perusahaan pemberi pekerjaan dengan tanpa menghambat proses produksi secara langsung. Dihapusnya ketentuan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan mengakibatkan antara lain hilangnya batasan cara menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain di dalam perusahaan pemberi pekerjaan terkait dengan perlindungan bagi para pekerja; semua jenis pekerjaan bisa diborongkan tanpa dibatasi <i>core</i> atau <i>non core</i>; tidak perlu lagi syarat harus berbadan hukum bagi perusahaan pemborong pekerjaan; dan tidak ada lagi sanksi hukum berupa beralihnya hubungan kerja ke pemberi pekerjaan. Hal itu berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh karena bisa saja pekerja/buruh akan di-<i>outsorce</i> seumur hidup, sebab sebenarnya dalam ketentuan Pasal 65 ayat (7) diatur bahwa "<i>Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59</i>". Dengan dihapusnya Pasal <i>a quo</i> basis <i>outsourcing</i> dengan batasan waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan menjadi hilang pula;</p> <p>5.3. Bahwa oleh sebab itu Pasal 81 angka 19 UU Cipta</p>
--	--	---

		<p>Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 karena jaminan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan berpotensi tidak dapat diwujudkan akibat tidak adanya batasan dan syarat kualifikasi yang dapat dilakukan <i>outsourcing</i> dalam bekerja. Dihapusnya Pasal <i>a quo</i> juga membuat pekerja/buruh berpotensi tidak mendapatkan perlakuan yang sama antara <i>outsourcing</i> dengan pekerja lainnya sehingga hak konstitusional pekerja/buruh yang dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yaitu hak untuk diakui, dijamin, dilindungi, dan mendapatkan kepastian hukum yang adil dalam sistem kerja <i>outsourcing</i> sulit dipenuhi, dan pada gilirannya pekerja/buruh <i>outsourcing</i> akan sulit memenuhi hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>5.4. Bahwa berlakunya Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan berpotensi mengakibatkan terbangunnya sistem ketenagakerjaan yang menukar atau mengganti pekerja yang berstatus tetap dengan pekerja dari perusahaan ‘Alih Daya’ guna mengerjakan semua jenis pekerjaan tanpa batas sehingga dapat menciptakan “perbudakan modern (<i>modern slavery</i>)”, memperdagangkan manusia untuk dipekerjakan kepada orang lain atau <i>Exploitat de l’homp var l’homp</i> karena syarat dan ketentuan tentang jenis dan sifat pekerjaan yang diperbolehkan</p>
--	--	---

		<p>dalam pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan juga telah dihapus oleh UU Cipta Kerja. Perusahaan atau pengguna jasa akan dapat secara leluasa menggunakan pekerja <i>outsourcing</i> untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan kontrak awal pekerjaaannya. Semua jenis pekerjaan akan dapat di <i>outsourcing</i> kan dan tidak hanya terbatas untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dikaitkan dengan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, jika persyaratan yang termuat dalam huruf d dari ayat (2) Pasal 66 tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan PPJP beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. diubahnya pasal 66 UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada tidak adanya ketentuan yang mengatur hak yang sama bagi pekerja <i>outsourcing</i> (sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh). Hal ini berpotensi melanggar hak-hak pekerja/buruh yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, serta hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p>
--	--	---

		<p>5.5. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, PEMOHON VI dan PEMOHON IX sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, PEMOHON VI dan PEMOHON IX. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	---

B.3.6. WAKTU KERJA

46. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 81 angka 21 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan; dan Pasal 81 angka 22 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan karena norma *a quo* memuat pengaturan baru mengenai waktu kerja sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 9 sebagai berikut:

TABEL 9
KERUGIAN KONSTITUSIONAL
PARA PEMOHON
TERKAIT PENGATURAN WAKTU KERJA
Akibat Pemberlakuan
Pasal 81 angka 21 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal
77 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 81 angka 22 UU Cipta Kerja
yang mengubah ketentuan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan
[Penjelasan Pasal 77 ayat (3); Pasal 77 ayat (4); dan Pasal 78 ayat
(1) huruf b]

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
6.	Pasal 81 angka	6.1. Bahwa Pasal 81 angka 21 UU Cipta Kerja yang mengubah

	<p>21 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 22 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan</p>	<p>ketentuan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan, sepanjang Penjelasan ayat (3) menjelaskan sebagai berikut:</p> <p>“Bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat diberlakukan ketentuan waktu kerja yang kurang atau lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu”</p> <p>6.2. Bahwa keberadaan Pasal <i>a quo</i> tidak memberikan kepastian hukum terkait pekerjaan apa yang dikategorikan ke dalam sektor usaha dan pekerjaan tertentu yang dapat diberlakukan ketentuan waktu kerja yang kurang atau lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, sedangkan pada mulanya dalam Penjelasan Pasal 77 ayat (3) UU Ketenagakerjaan pekerjaan yang dikategorikan ke dalam sektor usaha atau pekerjaan tertentu sudah ditentukan secara jelas dan tegas, seperti misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan. Oleh sebab itu keberadaan Pasal <i>a quo</i> membuka ruang fleksibilitas bagi pengusaha untuk mengatur waktu bekerja yang kurang atau bahkan lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu terhadap pekerja/buruh di segala jenis pekerjaan dengan memaknai sebagai pekerjaan yang tergolong ke dalam kategori sektor usaha atau pekerjaan tertentu sehingga berpotensi mengakibatkan adanya waktu kerja yang tidak menentu, dan bahkan berlebih dan eksploitatif terhadap pekerja/buruh, sehingga tidak mencerminkan adanya pekerjaan yang layak bagi pekerja/buruh <i>dan</i> tidak memberikan perlindungan hukum yang adil dalam penentuan waktu kerja, dan akibatnya hak-hak pekerja/buruh yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 untuk mendapatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan akan sulit</p>
--	---	--

		<p>dipenuhi; pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh terkait waktu kerja juga berpotensi dilanggar, sedangkan hak dimaksud telah diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945; dan lebih dari itu pada gilirannya Penjelasan Pasal 77 ayat (3) <i>a quo</i> berpotensi menyebabkan pekerja/buruh akan mengalami kesulitan untuk memenuhi hak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>6.3. Bahwa berlakunya Pasal 81 angka 22 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan menyebabkan <i>Waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu</i>, sedangkan sebelumnya UU Ketenagakerjaan menentukan <i>Waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu</i>. Penambahan waktu tersebut membuka ruang bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan waktu kerja yang lama sehingga berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan kebugarannya dan berpotensi dapat menimbulkan gangguan kesehatan bagi pekerja/buruh. Adanya syarat persetujuan pekerja/buruh ketika pengusaha ingin mempekerjakan tenaga kerja melebihi waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 21 UU Cipta Kerja sepenuhnya dapat menjamin perlindungan bagi pekerja/buruh sebab <i>notoire feiten</i> pekerja/buruh dalam posisi yang lebih lemah (<i>inferior</i>) dibanding perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat (<i>superior</i>) dalam hubungan kerja. Oleh sebab itu, keberadaan Pasal <i>a quo</i> tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan waktu kerja lembur, sehingga berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh yang dijamin</p>
--	--	--

		<p>oleh 28D ayat (2) UUD 1945, yaitu hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, serta berpotensi menyebabkan pekerja/buruh tidak mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sebagaimana hak konstitusional yang diberikan oleh pasal 28D ayat (2).</p> <p>6.4. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional PARA PEMOHON. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	--

B.3.7. CUTI

47. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan karena norma *a quo* memuat pengaturan baru mengenai cuti sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 10 sebagai berikut:

TABEL 10
KERUGIAN KONSTITUSIONAL
PARA PEMOHON TERKAIT CUTI DAN UPAH CUTI
Akibat Pemberlakuan
Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal
79 UU Ketenagakerjaan
[Pasal 79]

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
7.	Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah	7.1. Bahwa Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan berbunyi: (1) Pengusaha wajib memberi:

	<p>ketentuan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan</p>	<p>a. waktu istirahat; dan b. cuti.</p> <p>(2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:</p> <p>a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.</p> <p>(3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.</p> <p>(4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah."</p> <p>7.2. Bahwa pengaturan dalam Pasal <i>a quo</i> mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sehingga tidak lagi mencakup Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d, sedangkan ketentuan Pasal 84 UU Ketenagakerjaan masih mengatur keberlakuan Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d. Hal itu menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak diaturnya Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d UU Ketenagakerjaan di dalam Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh untuk</p>
--	--	---

		<p>mendapatkan hak atas upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang, karena di satu sisi pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang sebagaimana diatur dalam Pasal 84 UU Ketenagakerjaan, namun di sisi lain Pasal 79 ayat (2) sudah tidak lagi mengatur huruf c dan huruf d sebagaimana disebut di dalam Pasal 84 UU Ketenagakerjaan. Oleh sebab pengaturan Pasal <i>a quo</i> itu berpotensi membuat pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 2D ayat (1) UUD 1945 dan berpotensi tidak dapat menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang berkaitan dengan hak istirahat/cuti dan hak upah istirahat/cuti oleh para pekerja sebagaimana hak tersebut semestinya dapat dipenuhi menurut Pasal 28D ayat (2) UUD 1945; yang pada gilirannya pekerja/buruh juga berpotensi tidak mendapatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) 1945. Dikaitkan dengan hak konstitusional lainnya sebagaimana dimaksud Pasal 28I ayat (4) 1945, minimnya peran Negara terhadap pengaturan cuti memberi indikasi tidak adanya perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia yang menjadi tanggung jawab negara, terutama pemerintah;</p> <p>7.3. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil</p>
--	--	--

		<p><i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional PARA PEMOHON. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	---

B.3.8. UPAH DAN UPAH MINIMUM

48. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang **menyisipkan** 5 (lima) pasal baru, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, dan Pasal 88E; Pasal 81 angka 26 UU Cipta Kerja yang **menghapus** ketentuan Pasal 89 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 27 UU Cipta Kerja yang **menghapus** ketentuan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang **menyisipkan** 2 (dua) pasal baru, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B; Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja yang **menghapus** ketentuan Pasal 91 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 30 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 92 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 32 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 94 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 95 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 35 UU Cipta Kerja yang **menghapus** ketentuan Pasal 97 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 36 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 98 UU Ketenagakerjaan; karena norma *a quo* memuat dan/atau berimplikasi menciptakan pengaturan baru mengenai sistem upah dan upah minimum sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 11 sebagai berikut:

TABEL 11
KERUGIAN KONSTITUSIONAL
PARA PEMOHON TERKAIT PENGATURAN UPAH DAN UPAH MINIMUM

Akibat Pemberlakuan

Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menyisipkan 5 (lima) pasal baru, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, dan Pasal 88E; Pasal 81 angka 26 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 27 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menyisipkan 2 (dua) pasal baru, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B; Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 30 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 32 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 35 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 36 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU Ketenagakerjaan [Pasal 88; Pasal 88A; Pasal 88B; Pasal 88C; Pasal 88D; Pasal 88E; Pasal 89; Pasal 90; Pasal 90A; Pasal 90B; Pasal 91; Pasal 92 ayat (1); Penjelasan Pasal 94; Pasal 95; Pasal 97; Pasal 98]

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
8.	<p>Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menyisipkan 5 (lima) pasal baru, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, dan Pasal 88E</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 26 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal</p>	<p>8.1. Bahwa Pasal-pasal <i>a quo</i> pada pokoknya telah mengubah secara fundamental bangunan sistem pengupahan yang didesain oleh UU ketenagakerjaan. Terhadap Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, misalnya, berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, karena Pasal <i>a quo</i> tidak memberi perlindungan bagi pekerja/buruh atas haknya memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dengan parameter sebagaimana dimaksud dalam Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Namun , dalam Penjelasan Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 ayat (1) UU</p>

	<p>89 UU Ketenagakerjaan ----- Pasal 81 angka 27 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan ----- Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menyisipkan 2 (dua) pasal baru, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B ----- Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU Ketenagakerjaan; ----- Pasal 81 angka 30 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU Ketenagakerjaan ----- Pasal 81 angka 32 UU Cipta Kerja</p>	<p>Ketenagakerjaan penjelasan itu tidak ditemukan lagi. Hanya disebut: <i>Cukup jelas</i>. Hal ini mengakibatkan tidak lagi ukuran yang dapat menjelaskan mengenai apa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak tersebut, sehingga tidak ada lagi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi PARA PEMOHON untuk mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, dan oleh karenanya Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah mereduksi hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana telah dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>8.2. Bahwa Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengenai pengertian, standar, kriteria penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak sesungguhnya ingin menjelaskan arti penting dari keterlibatan/kehadiran Negara cq. Pemerintah dalam menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan hak untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. karena bagaimanapun juga Konstitusi (UUD NRI 1945) tidak mengatur dan menjelaskan secara detail mengenai apa yang dimaksud dengan penghidupan yang layak itu. Tetapi dengan tidak lagi diaturnya pengertian, standar, kriteria penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak di dalam UU Cipta Kerja dapat menyebabkan menurunnya tanggung jawab dan peran aktif negara untuk memenuhi hak konstitusional warga negara dan/atau setiap orang sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>8.3. Bahwa Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 ayat (2) UU Ketenagakerjaan</p>
--	---	--

	<p>yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU Ketenagakerjaan -----</p> <p>Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU Ketenagakerjaan -----</p> <p>Pasal 81 angka 35 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU Ketenagakerjaan -----</p> <p>Pasal 81 angka 36 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU Ketenagakerjaan</p>	<p>sehingga berbunyi, <i>“Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”</i> hanya memberikan atribusi kepada Pemerintah Pusat dalam penetapan kebijakan pengupahan, sehingga ketentuan tersebut mereduksi kedudukan dan peran Pemerintahan Daerah yang secara konstitusional berdasarkan UUD NRI 1945 juga berhak menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan asas otonomi seluas-luasnya, sehingga dengan ketiadaan peran Pemerintahan Daerah dalam penetapan kebijakan pengupahan maka secara otomatis pula berdampak pada kerugian hak konstitusional PARA PEMOHON untuk memperoleh pengupahan dalam pewujudan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, karena Pemerintahan Daerah-lah yang tentunya mengerti dan memahami kondisi sosial-ekonomi serta permasalahan di Daerah sebagai dasar/pertimbangan dalam penetapan kebijakan pengupahan;</p> <p>8.4. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88A ayat (7) UU Ketenagakerjaan berbunyi, <i>“Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda”</i> mereduksi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha; menimbulkan ketidakpastian hukum dan menimbulkan perlakuan yang berbeda antara pekerja/buruh dengan pengusaha karena unsur-unsur dalam frasa tersebut tidak cukup jelas dan substansinya berbeda sebagaimana unsur-unsur frasa yang diberlakukan kepada pengusaha pada ayat (6) yang berbunyi <i>“Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah,</i></p>
--	--	---

		<p><i>dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh</i>". Pengaturan dalam frasa yang diberlakukan kepada pekerja/buruh sebagaimana Pasal 88A ayat (7) justru merumuskan ancaman sanksi denda kepada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya, sedangkan bentuk pelanggaran yang dimaksud tidak dirumuskan, dan akibat hukum dari pelanggaran terhadap dapat diberlakukannya sanksi denda kepada pekerja/buruh juga tidak dirumuskan sebagaimana rumusan frasa yang diberlakukan kepada pengusaha. Hal tersebut menyebabkan Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88A ayat (7) UU Ketenagakerjaan berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja buruh (PARA PEMOHON) sebagaimana yang dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yaitu jaminan kepada hak setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;</p> <p>8.5. Bahwa terkait penetapan upah yang didasari pada satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menyisipkan pasal baru, yaitu Pasal 88B berbeda dengan pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan. Diantara masalahnya adalah satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah dalam UU Cipta Kerja tidak diatur secara jelas dan tegas didalam undang-undang, mendelegasikan pengaturannya ke level peraturan perundang-undangan yang lebih rendah, yaitu Peraturan Pemerintah (PP). Ketidakjelasan dimaksud dapat menimbulkan multiinterpretatif, antara lain, <i>pertama</i>, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan per jam, <i>kedua</i>, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan harian, <i>ketiga</i>, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan mingguan, <i>keempat</i>,</p>
--	--	--

		<p>satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan bulanan. Dan apabila untuk jenis pekerjaan yang berjangka waktu lama/bersifat terus-menerus ditetapkan berdasarkan satuan waktu dengan hitungan per jam, harian, atau mingguan maka berakibat pada pengaturan jam kerja yang eksploitatif dan mengesampingkan/kontradiktif dengan konsep upah minimum yang dibayarkan setiap bulan. Hal ini pada gilirannya akan berdampak kepada kerja produktif yang pada akhirnya berpotensi menghilangkan upah selama sebulan penuh, yang secara tidak langsung akan berdampak pula pada hilangnya hak atas jaminan sosial. Selain daripada itu Pasal 88B ayat (1) huruf b tersebut juga dapat menimbulkan makna ganda, yaitu <i>pertama</i>, satuan hasil yang dihitung berdasarkan selesainya pekerjaan (hasil akhir), atau <i>kedua</i>, satuan hasil yang dihitung berdasarkan perkembangan/ kemajuan (<i>progress</i>).</p> <p>8.6. Bahwa dengan ketiadaan pengaturan yang tegas mengenai pemaknaan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah di dalam UU Cipta Kerja mengindikasikan bahwa undang-undang tidak mampu menjamin terpenuhinya hak konstitusional pekerja/buruh (PARA PEMOHON) sebagaimana dijamin 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>8.7. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menyisipkan pasal baru, yaitu Pasal 88C telah menghilangkan ketentuan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota yang sebelumnya diatur dalam Pasal 89 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan sehingga ketentuan tersebut mengurangi hak pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, serta telah pula mengurangi nilai upah</p>
--	--	---

		<p>minimum kabupaten/kota, karena penetapan upah minimum kabupaten/kota diatur dengan syarat tertentu yang meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota, yang tentunya hal tersebut sangat bergantung pada kondisi pasar yang sangat fluktuatif, padahal penetapan upah minimum yang sebelumnya diatur dalam Pasal 89 ayat (2) UU Ketenagakerjaan diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak. Dan bahkan lebih dari itu, Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menyisipkan pasal baru, yakni Pasal 88C telah menghilangkan ketentuan yang mengharuskan Gubernur memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota dalam penetapan upah minimum provinsi, kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, padahal Bupati/Walikota maupun Dewan Pengupahan yang didalamnya terdiri atas organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi selama ini memiliki peran yang amat penting dan strategis dalam penetapan kebijakan pengupahan. Dengan demikian PARA PEMOHON merasa dirugikan atas berlakunya Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja karena hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 berpotensi dilanggar;</p> <p>8.8. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menyisipkan pasal baru, yakni Pasal 88D mengatur formula perhitungan upah minimum untuk pelaksanaan ketentuan Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) yang penghitungannya tidak lagi berdasarkan/diarahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL), sehingga pengaturan demikian berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapatkan</p>
--	--	--

		<p>penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.</p> <p>8.9. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menyisipkan pasal baru, yakni Pasal 88D berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, karena telah mengabaikan/menghilangkan variabel pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam perhitungan upah minimum pada wilayah provinsi, upah minimum pada wilayah kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota;</p> <p>8.10. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menyisipkan pasal baru, yakni Pasal 88E menimbulkan multitafsir karena ketentuan tersebut setidaknya dapat memicu 2 (dua) pemaknaan, pertama, upah minimum diberlakukan hanya bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan dan setelah masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun maka dapat diberlakukan upah di atas upah minimum; atau kedua, upah minimum diberlakukan hanya bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan dan setelah masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun maka dapat diberlakukan upah dibawah upah minimum. Pengaturan ini pada gilirannya akibat bersifat multitafsir maka dapat Mengaburkan prinsip pengupahan yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum berkaitan dengan pemberlakuan pengupahan di Indonesia. oleh sebab itu PARA PEMOHON merasa dirugikan atas diberlakukannya pengaturan tersebut sebab Pasal <i>a quo</i> berpotensi tidak dapat menjamin hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan,</p>
--	--	--

		<p>dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, sebagaimana dijamin dalam 28D ayat (1) UUD 1945;</p> <p>8.11. Bahwa Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menyisipkan pasal baru, yakni Pasal 90A menyatakan <i>“Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan”</i>. Pengaturan tersebut mereduksi kedudukan dan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam keikutsertaan menetapkan upah di atas upah minimum, sedangkan serikat pekerja/serikat buruh memiliki tanggung jawab untuk membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, sehingga berlakunya Pasal a quo berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana dijamin oleh Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945;</p> <p>8.12. Bahwa berlakunya Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menyisipkan pasal baru, yakni Pasal 90B ayat (1) UU Ketenagakerjaan berakibat kepada tidak ada lagi <i>“Jaring Pengaman”</i> yang sejatinya merupakan esensi dan tujuan dari upah minimum, karena Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 90B ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah mengecualikan pemberlakuan upah minimum bagi Usaha Mikro dan Kecil, sehingga pekerja/buruh yang bekerja pada Usaha Mikro dan Kecil berpotensi tidak mendapatkan hak atas imbalan yang layak dalam hubungan kerja. Ketentuan baru dalam Pasal 90B pada ayat (3) juga berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena kesepakatan upah ditetapkan hanya berdasarkan persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat,</p>
--	--	--

		<p>dan tidak diarahkan pada pencapaian penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;</p> <p>8.13. Bahwa Pasal 81 angka 30 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah menghapus frasa <i>“dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”</i> yang terdapat dalam Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sehingga penyusunan struktur dan skala upah di perusahaan tidak lagi memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi akan tetapi diubah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Dalam konteks ini terasa sekali bahwa Pemerintah hendak memberikan keleluasaan/otoritas sepenuhnya kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sesuka pengusaha dengan alasan kemampuan perusahaan dan produktivitas, dan tanpa memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja/buruh. Dengan pengaturan yang demikian maka PARA PEMOHON merasa hak-hak konstitusionalnya yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 berpotensi dilanggar.</p> <p>8.14. Bahwa Pasal 94 UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 32 UU Cipta Kerja, berbunyi <i>“Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”</i>. Dalam Penjelasan Pasal a quo disebutkan: <i>Yang dimaksud dengan “tunjangan tetap” adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu</i>. Pengaturan ini mereduksi esensi tunjangan tetap yang seharusnya diterima pekerja/buruh karena kehadiran dan prestasi kerjanya, sebab kehadiran pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan dan</p>
--	--	--

		<p>mengabdikan kepada pemberi kerja sejatinya merupakan pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang mestinya dihargai/dihormati oleh negara cq. Pemerintah termasuk pemberi kerja (pengusaha) dengan memperhitungkannya kedalam komponen tunjangan tetap dalam rangka untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Oleh sebab itu, pengaturan dalam Pasal <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk memperoleh kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak melalui tunjangan tetap yang dalam pembayarannya dikaitkan (memperhitungkan) dengan kehadiran dan prestasi kerjanya sebagaimana jaminan yang dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>8.15. Bahwa Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja yang pada esensinya mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, merancukan makna frasa “... <i>upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya</i>”, sebab menjadi tidak sinkron atau tidak konsisten dengan Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja dan sesuai Penjelasan Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja, pembayaran upah pekerja/buruh harus didahulukan daripada kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, sedangkan Pasal 95 ayat (3) UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja justru mengecualikan ketentuan tersebut, sehingga mereduksi prioritas pekerja/buruh untuk menjadi pihak yang didahulukan mendapatkan pembayaran upah atau hak lainnya yang belum diterima akibat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi</p>
--	--	--

		<p>berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu Pasal <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum yang dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>8.16. Bahwa Pasal 81 angka 36 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 98 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah menghapus fungsi Dewan Pengupahan untuk merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah, sedangkan kedudukan dan fungsi Dewan Pengupahan, baik Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota merupakan institusi resmi yang didesain untuk dapat memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah, dalam rangka pengembangan sistem pengupahan nasional. Pengaturan dalam pasal <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk memperoleh pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p> <p>8.17. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional PARA PEMOHON. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	--

B.3.9. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

49. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 38 UU Cipta Kerja yang **menyisipkan** Pasal 151A; dan Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja yang **menyisipkan** Pasal 154A karena norma *a quo* memuat pengaturan baru terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 12 sebagai berikut:

TABEL 12
KERUGIAN KONSTITUSIONAL
PARA PEMOHON
TERKAIT PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
Akibat Pemberlakuan

Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 38 UU Cipta Kerja yang menyisipkan Pasal 151A; Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja yang menyisipkan Pasal 154A; dan Pasal 81 angka 46 UU Cipta Kerja yang menyisipkan Pasal 157A

**[Pasal 151 ayat (4); Pasal 151A huruf a; Pasal 154A; Pasal 157A ayat (1),
ayat (2) dan ayat (3)]**

	Pasal	Kerugian Konstitusional
9.	<p>Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 38 UU Cipta Kerja yang</p>	<p>9.1. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">“Pasal 151</p> <p>(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja,</p>

	<p>menyisipkan Pasal 151A</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja yang menyisipkan Pasal 154A</p>	<p>penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p>(4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”</p> <p>9.2. Bahwa Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 151, sepanjang ayat (4), memuat frasa: “... <i>pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial</i>”. Pengaturan tersebut berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “<i>Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan</i>”, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi, “<i>Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum</i>”, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, “<i>Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja</i>”;</p> <p>9.3. Bahwa meskipun mekanisme dimaksud telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi frasa tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak mengatur konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengusaha. Hal ini berpotensi dapat ditafsirkan secara bebas oleh Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja, sehingga rentan menimbulkan kesewenang-wenangan dari Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja. Pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh tanpa proses mekanisme penyelesaian</p>
--	---	---

		<p>hubungan industrial sampai memperoleh putusan yang berkekuatan hukum bahkan tetap bisa saja melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut karena ditafsirkan tidak berkonsekuensi batal demi hukum;</p> <p>9.4. Bahwa Ketentuan Pasal 81 angka 38 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 151A UU Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">“Pasal 151A</p> <p>Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri; b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu; c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau d. pekerja/buruh meninggal dunia.” <p>9.5. Bahwa Pasal a <i>quo</i> sepanjang huruf a memuat frasa “<i>pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri</i>” menimbulkan ketidakpastian hukum dalam mengatur pengecualian bagi pengusaha dalam memberikan pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja yang hanya menyebutkan pengecualian bagi pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Padahal, pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja merupakan mekanisme yang mutlak yang harus dilewati oleh Pengusaha. Hal ini merupakan mekanisme yang dibangun negara dalam rangka melindungi dan menjamin hak konstitusional tiap-tiap warga negara yang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam konteks ini, mekanisme pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu cara agar tujuan terjaminnya pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, aturan terhadap pengecualian dari Pasal tersebut haruslah berkepastian hukum. Oleh</p>
--	--	---

		<p>sebab itu, pemberlakuan Pasal <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi, “<i>Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan</i>”, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “<i>Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum</i>”, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, “<i>Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja</i>.”</p> <p>9.6. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja yang menyisipkan pasal baru, yakni Pasal 154A, misalnya pada ayat (1) huruf b menyatakan:</p> <p style="text-align: center;">“Pasal 154A</p> <p style="padding-left: 40px;">(1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:</p> <p style="padding-left: 80px;">.....</p> <p style="padding-left: 80px;">b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian:</p> <p style="padding-left: 80px;">.....”</p> <p>9.7. Bahwa Pasal <i>a quo</i> sepanjang frasa “<i>atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan</i>” lebih khusus lagi pada frasa “perusahaan tutup” dapat berkonsekuensi pada siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungannya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya</p>
--	--	---

		<p>berhenti sementara. Oleh sebab itu, PARA PEMOHON berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal a quo sebab hak-hak yang dijamin bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 berpotensi dilanggar;</p> <p>9.8. Bahwa selain itu, ketentuan Pasal 157A ayat (1) <i>a quo</i> sepanjang frasa “<i>harus tetap melaksanakan kewajibannya</i>” tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks Pasalnya;</p> <p>9.9. Bahwa begitu pula Pasal 157A ayat (2) sepanjang frasa “<i>... dengan tetap membayar upah...</i>” tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks Pasalnya;</p> <p>9.10. Bahwa demikian halnya dengan Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa “<i>dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya</i>” telah menimbulkan ketidakpastian hukum disebabkan dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tentu telah mengaburkan makna tingkatan yang memang harus dilalui dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti penyelesaian pada tahap perundingan bipartit, apabila perundingan bipartit tidak ditemukan kata sepakat, maka dapat dilanjut tahap mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan terakhir pada tahap penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial bahkan untuk kasus tertentu bisa sampai dengan kasasi (<i>Vide</i> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Hal ini juga diuraikan dalam Penjelasan Pasal a quo, bahwa yang dimaksud “sesuai tingkatannya”</p>
--	--	---

		<p>adalah penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit atau mediasi/konsiliasi/arbitrase atau pengadilan hubungan industrial, artinya apabila di salah satu tingkatan mekanisme penyelesaian perselisihan telah dinyatakan selesai, belum tentu perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh juga telah selesai disebabkan perselisihan belum menemukan kata sepakat atau belum mendapat putusan yang berkekuatan hukum tetap;</p> <p>9.11. Bahwa berdasarkan hal tersebut, ketentuan Pasal 157A tidak memberikan jaminan kepastian hukum yang adil sehingga potensial melanggar hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p> <p>9.12. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional PARA PEMOHON. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	--

B.3.10. UANG PESANGON (UP), UANG PENGGANTIAN HAK (UPH), DAN UANG PENGHARGAAN MASA KERJA (UPMK)

50. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya; Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 45 UU Cipta Kerja yang **mengubah** ketentuan Pasal 157 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 50 UU Cipta Kerja yang **menghapus** Pasal 161 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 51 UU Cipta Kerja yang **menghapus** Pasal 162 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 52 UU Cipta Kerja yang **menghapus** Pasal 163 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 53 UU Cipta Kerja yang **menghapus** Pasal 164 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 54 UU Cipta

Kerja yang **menghapus** Pasal 165 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 55 UU Cipta Kerja yang **menghapus** Pasal 166 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang **menghapus** Pasal 167 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 58 UU Cipta Kerja yang **menghapus** Pasal 169 UU Ketenagakerjaan; dan Pasal 81 angka 61 UU Cipta Kerja yang **menghapus** Pasal 172 UU Ketenagakerjaan; karena norma *a quo* memuat dan/atau berimplikasi memunculkan pengaturan baru mengenai Uang Pesangon (UP), Uang Penggantian Hak (UPH), dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 13 sebagai berikut:

TABEL 13

KERUGIAN KONSTITUSIONAL

PARA PEMOHON

TERKAIT PENGATURAN UANG PESANGON (UP), UANG
PENGANTIAN HAK (UPH),

DAN UANG PENGHARGAAN MASA KERJA (UPMK)

Akibat Pemberlakuan

Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 45 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 157 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 50 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 161 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 51 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 162 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 52 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 163 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 53 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 164 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 54 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 165 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 55 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 166 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 167 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 58 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 169 UU Ketenagakerjaan; dan Pasal 81 angka 61 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 172 UU Ketenagakerjaan

[Pasal 156 ayat (2); Pasal 156 ayat (4); Pasal 157; Pasal 161; Pasal 162; Pasal 163; Pasal 164; Pasal 165; Pasal 166; Pasal 167; Pasal 169; Pasal 172;]

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
-----	-------	-------------------------

10.	<p>Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan ----- Pasal 81 angka 45 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 157 UU Ketenagakerjaan ----- Pasal 81 angka 46 UU Cipta Kerja yang menyisipkan Pasal 157A ----- Pasal 81 angka 50 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 161 UU Ketenagakerjaan ----- Pasal 81 angka 51 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 162 UU Ketenagakerjaan ----- Pasal 81 angka 52 UU Cipta Kerja</p>	<p>10.1. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi:</p> <p style="text-align: center;">“Pasal 156</p> <p>(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.</p> <p>(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah; c. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah; d. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah; e. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah; f. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau
-----	---	---

	<p>yang menghapus Pasal 163 UU Ketenagakerjaan ----- Pasal 81 angka 53 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 164 UU Ketenagakerjaan ----- Pasal 81 angka 54 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 165 UU Ketenagakerjaan ----- Pasal 81 angka 55 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 166 UU Ketenagakerjaan ----- Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 167 UU Ketenagakerjaan ----- Pasal 81 angka 58 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 169 UU Ketenagakerjaan -----</p>	<p>lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah; g. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi h. kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah; i. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; j. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.</p> <p>(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja; hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. <p>(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.</p> <p>10.2. Bahwa dalam Pasal <i>a quo</i> pada ayat (2) terdapat frasa “... diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ...” telah mengubah frasa sebelumnya yang berbunyi “... <i>paling sedikit sebagai berikut: ...</i>”. Frasa tersebut menutup kemungkinan bagi Perusahaan yang mampu membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh lebih dari batas yang telah ditetapkan. Padahal faktanya selama ini, telah banyak Perusahaan yang memberikan uang pesangon melebihi batas minimum dengan alasan untuk menghargai jasa dan dedikasi pekerja/buruh yang sudah mengabdikan secara maksimal di dalam suatu perusahaan. Dengan hilangnya frasa “paling sedikit” akan Perusahaan dapat secara kaku dalam memberikan uang pesangon dan terkesan mengekang Perusahaan dalam memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh. Ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Cipta Kerja menghalangi diperolehnya</p>
--	---	---

	<p>Pasal 81 angka 61 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 172 UU Ketenagakerjaan -----</p>	<p>imbangan yang layak dan adil bagi pekerja sehingga ketentuan tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>10.3. Bahwa selain itu ketentuan Pasal 156 ayat (4) yang termuat dalam Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja menghilangkan ketentuan “<i>penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat</i>” sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU Ketenagakerjaan. Dihapuskannya ketentuan tersebut membuktikan bahwa Negara benar-benar melepaskan tanggungjawabnya dalam memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja. Padahal adanya pengaturan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan sebagaimana tersebut di atas merupakan ketentuan yang sudah mencerminkan adanya kepastian hukum untuk mendapatkan imbalan yang layak serta adil bagi pekerja/buruh. Dengan dihapuskannya ketentuan tersebut hal ini juga menegaskan bahwa negara abai dalam memberikan jaminan imbalan yang layak dan adil bagi pekerja/buruh. oleh karena substansi Pasal <i>a quo</i> menghilangkan peran Negara dalam melindungi serta memberikan kepastian hukum bagi pekerja untuk mendapatkan imbalan yang layak dan adil, maka pemberlakuan Pasal <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak-hak konstitusional PARA PEMOHON yang dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “<i>Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan</i>”, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “<i>Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum</i>”, dan Pasal 28D ayat (2) yang</p>
--	--	--

		<p>berbunyi, <i>“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”</i>;</p> <p>10.4. Bahwa Pasal 81 angka 46 yang menyisipkan pasal baru, yakni Pasal 157A, yang berbunyi:</p> <p style="text-align: center;"><i>“Pasal 157A</i></p> <p style="padding-left: 40px;">(1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.</p> <p style="padding-left: 40px;">(2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.</p> <p style="padding-left: 40px;">(3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.”</p> <p>10.5. Bahwa frasa <i>“harus tetap melaksanakan kewajibannya”</i> pada ayat (1); frasa <i>“... dengan tetap membayar upah....”</i> pada ayat (2); dan frasa <i>“dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya”</i> pada ayat (3), misalnya, bersifat multitafsir sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum. Sebagai contoh untuk ayat (3) dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tentu telah mengaburkan makna tingkatan yang memang harus dilalui dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti penyelesaian pada tahap perundingan bipartit, apabila perundingan bipartit tidak ditemukan kata sepakat, maka dapat dilanjut tahap mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan terakhir pada tahap penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial bahkan untuk kasus tertentu bisa sampai dengan kasasi (<i>Vide</i> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang</p>
--	--	--

		<p>Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Jadi, dampak yang berpotensi timbul dari pemberlakuan Pasal <i>a quo</i> adalah, <i>pertama</i>, telah menimbulkan ketidakpastian hukum disebabkan dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. <i>Kedua</i>, bisa menimbulkan ketidakjelasan kewajiban dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena tidak jelas kapan berakhirnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. <i>Ketiga</i>, mengesampingkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang telah memaknai penyelesaian kewajiban Pengusaha atau Pekerja sampai proses penyelesaian hubungan industrial yang mendapat kekuatan hukum tetap. Sehingga, dengan timbulnya hal-hal tersebut, berpotensi mengakibatkan kerugian konstitusional PARA PEMOHON, dalam konteks waktu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah melanggar hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan hak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, "<i>Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan</i>", Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, "<i>Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum</i>", dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, "<i>Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja</i>";</p> <p>10.6. Pasal 81 angka 50 UU Cipta Kerja yang menghapus</p>
--	--	---

		<p>Pasal 161 UU Ketenagakerjaan berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan sebesar 1 (satu) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, uang penggantian hak kepada pekerja yang di pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha setelah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Padahal bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan alasan di atas, agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha. Oleh sebab itu, dengan Pasal 161 UU Ketenagakerjaan oleh Pasal 81 angka 50 UU Cipta Kerja menunjukkan bahwa Negara abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>10.7. Bahwa Pasal 81 angka 51 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 162 UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja,</p>
--	--	---

		<p>peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.</p> <p>10.8. Bahwa demikian pula dengan Pasal 81 angka 52 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 163 UU Ketenagakerjaan berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.</p> <p>10.9. Bahwa begitu pun dengan Pasal 81 angka 53 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 164 UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (<i>force majeure</i>);</p> <p>10.10. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 54 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh</p>
--	--	---

		<p>karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (<i>force majeure</i>) tetapi perusahaan melakukan efisiensi;</p> <p>10.11. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 55 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 166 UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada ahli waris ketika terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh meninggal dunia;</p> <p>10.12. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 167 UU Ketenagakerjaan berimplikasi tidak adanya kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon kepada pekerja yang di pemutusan hubungan kerja karena pensiun. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 167 UU Ketenagakerjaan berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak sesuai ketentuan, maka seharusnya selisihnya dibayar oleh pengusaha. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 167 UU Ketenagakerjaan berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha. Bahwa</p>
--	--	---

		<p>ketentuan Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 167 UU Ketenagakerjaan berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak;</p> <p>10.13. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 58 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan keseluruhan Pasal 169 UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada pekerja/buruh tidak dapat lagi mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mendapatkan pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak; ketika pengusaha bertindak sewenang-wenang kepada pekerja/buruh, yakni dengan melakukan sebagai berikut</p> <ol style="list-style-type: none"> a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh; b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh; e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja
--	--	---

		<p>10.14. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 61 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 172 UU Ketenagakerjaan berimplikasi tidak adanya kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali, dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali kepada pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;</p> <p>10.15. Bahwa berdasarkan uraian diatas maka Pasal 81 angka 50 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 161 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 51 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 162 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 52 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 163 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 53 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 164 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 54 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 165 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 55 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 166 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 167 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 58 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 169 UU Ketenagakerjaan; dan Pasal 81 angka 61 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 172 UU Ketenagakerjaan; berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh (PARA PEMOHON) sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, "<i>Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan</i>", Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, "<i>Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum</i>", dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, "<i>Setiap orang</i></p>
--	--	---

		<p><i>berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;</i></p> <p>10.16. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional PARA PEMOHON. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	---

B.3.11. PENGHAPUSAN SANKSI PIDANA

51. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya; Pasal 81 angka 62 UU Cipta Kerja yang **menghapus** Pasal 184 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja yang **mengubah** Pasal 185 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 65 UU Cipta Kerja yang **mengubah** Pasal 187 UU Ketenagakerjaan; dan Pasal 81 angka 66 UU Cipta Kerja yang **menghapus** Pasal 188; karena norma *a quo* memuat dan/atau berimplikasi memunculkan pengaturan baru mengenai penghapusan sanksi pidana, sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 14 sebagai berikut:

TABEL 14

**KERUGIAN KONSTITUSIONAL PARA PEMOHON
TERKAIT PENGHAPUSAN SANKSI PIDANA**

Akibat Pemberlakuan

Pasal 81 angka 62 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 184 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 185 UU Ketenagakerjaan; Pasal 81 angka 65 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 187 UU Ketenagakerjaan; dan Pasal 81 angka 66 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 188

[Pasal 184; Pasal 185; Pasal 187; Pasal 188]

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
11.	<p data-bbox="403 367 662 651">Pasal 81 angka 62 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 184 UU Ketenagakerjaan</p> <p data-bbox="403 734 662 1019">----- Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 185 UU Ketenagakerjaan</p> <p data-bbox="403 1102 662 1386">----- Pasal 81 angka 65 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 187 UU Ketenagakerjaan</p> <p data-bbox="403 1469 662 1709">----- dan Pasal 81 angka 66 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 188</p>	<p data-bbox="691 367 1471 600">11.1. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 62 UU Cipta Kerja telah menghapus ketentuan mengenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 184 UU Ketenagakerjaan. Bunyi Pasal 184 <i>a quo</i> adalah sebagai berikut:</p> <p data-bbox="1075 620 1219 651" style="text-align: center;">“Pasal 184</p> <p data-bbox="820 656 1471 918">(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).</p> <p data-bbox="820 922 1471 987">(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.”</p> <p data-bbox="691 1003 1471 1845">11.2. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan Pasal 184 UU Ketenagakerjaan <i>a quo</i>, berimplikasi pada tidak adanya sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang di-PHK dan tidak diikutsertakan dalam program pensiun. Hal ini berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, serta melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;</p> <p data-bbox="691 1877 1471 2063">11.3. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja telah mengubah ketentuan mengenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan, sehingga menjadi berbunyi:</p> <p data-bbox="1075 2078 1219 2110" style="text-align: center;">“Pasal 185</p>

		<p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.”</p> <p>11.4. Bahwa dalam rumusan asalnya di UU Ketenagakerjaan, sanksi pidana dimaksud meliputi pula ketentuan Pasal 42 ayat (1) yang menyatakan: “Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.”; dan Pasal 160 ayat (7) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan: “<i>Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</i>”;</p> <p>11.5. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, maka pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) tanpa memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk tidak sebagai lagi dianggap sebagai tindak pidana kejahatan. Padahal, tujuan diperlukan izin dalam penggunaan TKA adalah dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja WNI secara optimal. Itu artinya ada kepentingan nasional yang lebih luas dalam memenuhi hak setiap warga negara mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;</p> <p>11.6. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai</p>
--	--	---

		<p>sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 160 ayat (7) UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada tidak dapat dijratnya pengusaha secara pidana apabila tidak membayar uang penghargaan dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 160 ayat (3) dan ayat (5) UU Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 160 ayat (3) pada pokoknya mengatur pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana;</p> <p>11.7. Bahwa oleh sebab itu, dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 42 ayat (1) dan Pasal 160 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, berpotensi menegasikan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, dan berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, serta berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p> <p>11.8. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 65 UU Cipta Kerja telah mengubah ketentuan mengenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 187 UU Ketenagakerjaan, sehingga menjadi berbunyi:</p> <p style="text-align: center;">“Pasal 187</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana</p>
--	--	---

		<p>kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.”</p> <p>11.9. Bahwa dengan berlakunya Pasal <i>a quo</i>, telah menghilangkan sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 37 ayat (2) yang berbunyi: “Lembaga <i>penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.</i>”; dan Pasal 44 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan: “<i>Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.</i>”;</p> <p>11.10. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 37 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, berimplikasi pada lembaga penempatan kerja swasta yang tidak berizin (<i>ilegal</i>) tidak dapat dijerat dengan sanksi pidana atau tidak bisa lagi dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran; dan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 44 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, berimplikasi pada pengusaha yang tidak menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak dapat dijerat dengan sanksi pidana atau tidak bisa lagi dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran. Hal ini pada gilirannya tentu akan membuka seluas-luasnya keran bagi TKA yang tidak memiliki skill mumpuni (<i>unskilled labour</i>) untuk memasuki pasar kerja Indonesia. Pada saat yang</p>
--	--	---

		<p>bersamaan tentu hal tersebut akan mempersempit kesempatan kerja bagi Warga Negara Indonesia (WNI);</p> <p>11.11. Bahwa dengan demikian akibat dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 37 ayat (2) dan Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, maka berpotensi menegasikan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, serta berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;</p> <p>11.12. Bahwa Pasal 81 angka 66 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 188 UU Ketenagakerjaan berbunyi:</p> <p style="text-align: center;">“Pasal 188</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.”</p> <p>11.13. Bahwa dengan berlakunya Pasal <i>a quo</i>, telah menghilangkan sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 14 ayat (2) yang menyatakan: “<i>Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftar ke instansi yang</i></p>
--	--	---

		<p><i>bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.”;</i></p> <p>11.14. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 14 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, berimplikasi pada lembaga pelatihan kerja swasta yang tidak berizin (<i>ilegal</i>) tidak dapat dijerat dengan sanksi pidana atau tidak bisa lagi dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran;</p> <p>11.15. Bahwa oleh sebab itu dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 14 ayat (1) UU Ketenagakerjaan berpotensi menegasikan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, serta berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p> <p>11.16. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional PARA PEMOHON. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	--

52. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya; Pasal 82 angka 1 UU Cipta Kerja yang **mengubah** Pasal 18 UU SJSN; Pasal 82 angka 2 UU Cipta Kerja yang **menyisipkan** 1 (satu) bagian, yaitu Bagian Ketujuh: Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang terdiri dari 5 (lima) pasal, yaitu Pasal 46A, 46B, 46C, 46D, dan Pasal 46E; Pasal 83 angka 1 UU Cipta Kerja yang **mengubah** Pasal 6 UU BPJS; dan Pasal 83 angka 2 UU Cipta Kerja yang **mengubah** Pasal 9 UU BPJS; karena norma *a quo* memuat dan/atau berimplikasi memunculkan pengaturan baru mengenai jaminan sosial, sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 15 sebagai berikut:

TABEL 15

KERUGIAN KONSTITUSIONAL PARA PEMOHON

TERKAIT PENGATURAN JAMINAN SOSIAL

Akibat Pemberlakuan

Pasal 82 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 18 UU SJSN; Pasal 82 angka 2 UU Cipta Kerja yang menyisipkan 1 (satu) bagian, yaitu Bagian Ketujuh: Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang terdiri dari 5 (lima) pasal, yaitu Pasal 46A, 46B, 46C, 46D, dan Pasal 46E; Pasal 83 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 6 UU BPJS; dan Pasal 83 angka 2 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 9 UU BPJS

[Pasal 18 huruf f UU SJSN; Pasal 46A, Pasal 46B, Pasal 46C, Pasal 46D, dan Pasal 46E; Pasal 6 ayat (2) huruf e UU BPJS; Pasal 9 ayat (2) UU BPJS]

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
12.	Pasal 82 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 18 UU SJSN ----- Pasal 82	12.1. Bahwa Pasal 82 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 18 UU SJSN berbunyi sebagai berikut: "Pasal 18 Jenis program jaminan sosial meliputi: a. jaminan kesehatan; b. jaminan kecelakaan kerja; c. jaminan hari tua; d. jaminan pensiun; e. jaminan kematian; dan

	<p>angka 2 UU Cipta Kerja yang menyisipkan 1 (satu) bagian, yaitu Bagian Ketujuh: Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang terdiri dari 5 (lima) pasal, yaitu Pasal 46A, 46B, 46C, 46D, dan Pasal 46E</p> <p>-----</p> <p>Pasal 83 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 6 UU BPJS</p> <p>-----</p> <p>Pasal 83 angka 2 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 9 UU BPJS</p>	<p><i>f.</i> jaminan kehilangan pekerjaan.”</p> <p>12.2. Bahwa dalam Pasal <i>a quo</i> terdapat norma baru pada huruf <i>f</i> yaitu “Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)” yang diklaim pemerintah sebagai <i>suitener</i> dari UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. Namun ketentuan ini berpotensi sulit diimplementasikan dikarenakan adanya potensi penerapan <i>outsourcing</i> dan kerja kontrak yang massif, serta adanya upah per jam, sehingga mengakibatkan pekerja berpotensi tidak lagi mendapatkan jaminan sosial, khususnya jaminan pensiun dan jaminan kesehatan. Sebagaimana diketahui, untuk mendapatkan jaminan pensiun, pekerja harus bekerja hingga memasuki usia pensiun. Logisnya, bagaimana pekerja/buruh bisa mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan sosial yang lain, kalau sistem kerjanya fleksibel sehingga sangat mudah di-PHK;</p> <p>12.3. Bahwa berdasarkan hal tersebut maka adanya JKP berpotensi menegasikan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, serta berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p> <p>12.4. Bahwa Pasal 82 angka 2 UU Cipta Kerja yang menyisipkan 1 (satu) bagian, yaitu Bagian Ketujuh: Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang terdiri dari 5 (lima) pasal, yaitu Pasal 46A, 46B, 46C, 46D, dan Pasal 46E pada pokoknya mengatur lebih lanjut mengenai JKP yang diselenggarakan secara nasional berdasar prinsip asuransi sosial yang berbeda dengan prinsip jaminan sosial sebagaimana</p>
--	--	--

		<p>diamanatkan dalam UU SJSN;</p> <p>12.5. Bahwa Pasal-pasal <i>a quo</i> menunjukkan JKP bukan merupakan bentuk dari tanggung jawab negara terhadap rakyat yang sedang kehilangan pekerjaan, karena terjadi pembebanan dengan diwajibkannya pekerja melakukan iuran, sehingga yang terjadi pekerja yang menanggung diri sendiri. Pasal <i>a quo</i> tidak memberikan perlindungan dan jaminan kepada warga negaranya yang tidak terdaftar dan melakukan iuran. Dengan demikian adanya JKP yang diatur dalam Pasal 46A, 46B, 46C, 46D, dan Pasal 46E yang termuat dalam Pasal 82 angka 2 UU Cipta Kerja termasuk ketentuan mengenai JKP di dalam Pasal 83 angka 1 dan angka 2 UU Cipta Kerja berpotensi menegasikan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, serta berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;</p> <p>12.6. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional PARA PEMOHON. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	--

53. Bahwa telah menjadi Yurisprudensi di Mahkamah Konstitusi bahwa serikat pekerja/serikat buruh dari berbagai jenjang serta kelompok pekerja yang mengajukan Permohonan pengujian undang-undang mengenai ketenagakerjaan, oleh Mahkamah dianggap memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai Pemohon sebagaimana termuat antara lain dalam:
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009, tanggal 10 November 2010
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010, tanggal 14 November 2011
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, tanggal 17 Januari 2012
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, tanggal 04 November 2015
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 23/PUU-XIV/2016, tanggal 14 Juli 2016
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, tanggal 29 September 2016
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-XVI/2018, tanggal 27 Februari 2019
54. Bahwa dalam kesempatan sebelumnya **PEMOHON I** juga pernah diberikan kedudukan hukum (*legal standing*) oleh Mahkamah Konstitusi dalam pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 sebagaimana termuat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 63/PUU-XIV/2016, tanggal 14 Desember 2016;
55. Bahwa berdasarkan uraian mengenai subjek hukum **PARA PEMOHON** dan kerugian konstitusional **PARA PEMOHON** diatas maka PARA PEMOHON memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan Permohonan pengujian ketentuan-ketentuan dalam UU Cipta Kerja sebagaimana tersebut diatas terhadap UUD 1945;

C. POKOK PERMOHONAN

C.1. LEMBAGA PELATIHAN KERJA

Konstitusionalitas Ketentuan Pasal 81 Angka 1 UU Cipta Kerja yang Mengubah Ketentuan Pasal 13 UU Ketenagakerjaan

56. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 13 UU Ketenagakerjaan berbunyi, sebagai berikut:

“Pasal 13

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:
 - a. lembaga pelatihan kerja pemerintah;
 - b. lembaga pelatihan kerja swasta; atau
 - c. lembaga pelatihan kerja perusahaan.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (4) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.”;

57. Bahwa dengan diberlakukannya Pasal *a quo* khususnya Pasal 13 ayat (1) huruf c dan Pasal 13 ayat (4) sepanjang frasa “... *dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ...*”, menurut PARA PEMOHON telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*”, Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*” dan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang berbunyi “*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*”;

58. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 13 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi, “*Pelatihan kerja diselenggarakan oleh: a. lembaga pelatihan kerja pemerintah; b. lembaga pelatihan kerja swasta; atau c. lembaga pelatihan kerja perusahaan*” berkonsekuensi pada

ditambahkannya penyelenggara lembaga pelatihan kerja selain lembaga pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan kerja swasta yaitu lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (1) huruf c, yang menurut Penjelasan UU Cipta Kerja *a quo* bermakna “*unit pelatihan yang terdapat di dalam perusahaan*”. Penambahan frasa “*lembaga pelatihan kerja perusahaan*” dalam Pasal 13 ayat (1) huruf c telah menyamakan tujuan diselenggarakannya pelatihan kerja yaitu untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan (*vide* Pasal 9 UU Ketenagakerjaan) yang akan lebih terjamin pelaksanaannya apabila dilakukan oleh Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah maupun Swasta yang memang fokus, profesional, dan memiliki izin untuk melaksanakan pelatihan kerja. Terlebih frasa “.... *dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c....*” dalam Pasal 13 ayat (4) berpotensi akan mengabaikan proses izin sebagai proses pengawasan negara atas pelatihan kerja sebagai hak yang dijamin oleh konstitusi;

59. Bahwa dalam hukum administrasi negara, sebagai instrumen hukum, izin berfungsi pada dasarnya menjadi ujung tombak atau alat yang bertujuan untuk mengarahkan, mengendalikan, merekayasa, dan merancang masyarakat adil makmur. Melalui izin dapat diketahui bagaimana gambaran masyarakat adil makmur itu terwujud, yang berarti persyaratan-persyaratan yang terkandung dalam izin merupakan pengendali dalam memfungsikan izin itu sendiri (Ridwan HR: 2006: 208). Dalam konteks ini, sebagai wujud kehadiran Negara yang telah menjamin perlindungan atas kepastian hukum dan jaminan atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja kepada warga negaranya, maka proses izin sebagai syarat penyelenggaraan pelatihan kerja oleh lembaga pelatihan kerja harus ditegaskan. Dengan adanya frasa “.... *dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c....*” yang berkorelasi dengan, “.... *mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota*” berpotensi mengabaikan proses izin sebagai proses pengawasan Negara, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum;
60. Bahwa dengan adanya Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan, apalagi hanya diberikan syarat cukup “mendaftar”, akan menyulitkan kontrol Negara

terhadap lembaga tersebut, karena diselenggarakan internal perusahaan yang merupakan pemberi kerja itu sendiri, sehingga rentan akan timbulnya kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh Perusahaan. Bahwa kondisi tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum atas penyelenggaraan pelatihan kerja yang merupakan kewajiban dari Pengusaha (Pemberi Kerja) sebagaimana diatur dalam Pasal 12 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan "*Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja*". Tanggung jawab tersebut, merupakan amanat Negara yang dibebankan kepada pengusaha agar pelaksanaan pelatihan kerja sebagai hak buruh/pekerja dapat terwujud. Terlebih, perintah Negara tersebut, terjadi karena hakekatnya pekerja/buruh memiliki posisi tawar yang jauh di bawah pengusaha/pemilik modal sehingga posisi pekerja/buruh dan pengusaha tidak seimbang, pemilik modal yang memiliki kuasa penuh karena memiliki dominasi, sehingga jika tidak ada campur tangan Pemerintah kaum pekerja/buruh rentan dilanggar hak-hak dasarnya sebagai manusia. Oleh karena itu, hadirnya hukum ketenagakerjaan yang merupakan bentuk campur tangan dan intervensi Pemerintah dalam rangka menaikkan posisi tawar buruh/pekerja sehingga dicapai suatu posisi tawar yang seimbang dengan pengusaha/pemilik modal, yang pada akhirnya dapat dihindari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha yang dapat melanggar hak-hak asasi dan konstitusional pekerja/buruh sebagai manusia. Kehadiran Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk mengimbangi posisi tawar pekerja/buruh yang lemah ini sehingga terjamin hak-hak konstitusionalnya, juga diuraikan oleh Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya sebagai berikut:

"Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan memproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, oleh karena pekerja/ buruh secara sosial ekonomis berkedudukan lebih lemah dan lebih rendah dibandingkan pengusaha dan hak-hak pekerja/buruh telah dijamin oleh UUD 1945 maka Undang-Undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk dipenuhinya hak-hak para pekerja/buruh

tersebut...” (*Vide* Pertimbangan (3.17) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 42)

Terlebih negara juga harus aktif dalam rangka menjamin hak konstitusional atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, secara lebih lengkap, Mahkamah Konstitusi berpendapat sebagai berikut:

“Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara.” (*Vide* Putusan MK Nomor 100/PUU-X/2012 (3.10.3) Paragraf 1 hlm. 61)

61. Bahwa berdasarkan uraian di atas, oleh karena terlihat jelas bahwa ketentuan Pasal *a quo* telah mereduksi peran Negara, maka ketentuan *a quo* jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan “*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*”;
62. Bahwa selain itu pelibatan perusahaan yang hanya diberikan syarat “mendaftar” sebagai lembaga pelatihan kerja yang dapat diselenggarakan “di tempat kerja” berpotensi menyebabkan terjadinya penyalahgunaan praktik pemagangan. Karena bisa saja perusahaan “mempekerjakan” peserta pelatihan kerja di perusahaan tersebut untuk mengerjakan proses produksi;
63. Bahwa perlu diketahui pelatihan kerja merupakan hak pekerja/buruh, sebagaimana dinyatakan dalam UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “*Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya*” (*Vide* Pasal 12 ayat (3) UU Ketenagakerjaan), yang merupakan turunan atas jaminan yang telah diberikan oleh Pasal 28C ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan “*Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia*. Akan tetapi, dengan berlakunya ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf c dan ketentuan Pasal 13 ayat (4) sepanjang frasa “... dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ...”, hak-hak asasi dan hak-hak konstitusional pekerja/buruh yang

telah dijamin dalam UU Ketenagakerjaan dan konstitusi *a quo* sangat berpotensi melanggar;

64. Bahwa ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf c dan Pasal 13 ayat (4) sepanjang frasa “... dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ...” yang termuat dalam ketentuan Pasal 81 angka 1 UU Cipta Kerja, berdampak pada *pertama*, menyamakan tujuan adanya pelatihan kerja yang hanya dapat diselenggarakan oleh pihak profesional yang mempunyai izin bukan hanya pendaftaran. *Kedua*, menyulitkan negara dalam mengontrol dan mengawasi perusahaan dalam hal penyelenggaraan pelatihan kerja karena diselenggarakan internal perusahaan yang merupakan pemberi kerja itu sendiri, sehingga Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Perusahaan rentan akan timbulnya kesewenang-wenangan. *Ketiga*, berpotensi terjadinya penyalahgunaan praktik pemagangan oleh Pengusaha/Perusahaan, karena bisa saja perusahaan “mempekerjakan” peserta pelatihan kerja di perusahaan tersebut untuk mengerjakan proses produksi. Atas dasar itu pula, maka ketentuan Pasal *a quo* jelas berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum, ketidakadilan dalam hubungan kerja dan mereduksi hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sehingga bertentangan dengan Pasal Pasal 27 ayat (2), 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945 serta jelas-jelas mereduksi peran Negara dalam perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945;
65. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka menurut PARA PEMOHON, ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf c dan Pasal 13 ayat (4) sepanjang frasa “... dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ...” yang termuat dalam ketentuan Pasal 81 angka 1 UU Cipta Kerja telah nyata-nyata bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), 28D ayat (1) ayat (2) dan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI 1945, sehingga sudah seharusnya norma-norma terkait dinyatakan sebagai berikut:
- a. Tanda baca “titik koma (;)” dan kata “atau” setelah frasa “*lembaga pelatihan kerja swasta*” dalam ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf b yang termuat dalam Pasal 81 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 13 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945

- dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sehingga Pasal 13 ayat (1) huruf b berbunyi: "*b. lembaga pelatihan kerja swasta*";
- b. Ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf c yang termuat dalam Pasal 81 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 13 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
- c. Frasa "*... dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ...*" dalam ketentuan Pasal 13 ayat (4) yang termuat dalam Pasal 81 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 13 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

C.2. PELAKSANA PENEMPATAN TENAGA KERJA

Konstitusioanlitas Ketentuan Pasal 81 angka 3 UU Cipta Kerja yang Mengubah Ketentuan Pasal 37 UU Ketenagakerjaan

66. Bahwa Pasal 81 angka 3 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 37 UU Ketenagakerjaan, berbunyi sebagai berikut:

"Pasal 37

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri atas:
 - a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
 - (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
 - (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat."
67. Bahwa Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan berbunyi, "*Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja*". Sejatinya pelaksanaan hukum ketenagakerjaan dalam hal pelayanan penempatan tenaga kerja ditujukan untuk pendayagunaan pekerja/buruh secara optimal dan penempatan pekerja/buruh pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat

dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;

68. Bahwa dengan diubahnya ketentuan mengenai pelaksana penempatan tenaga kerja dalam ketentuan Pasal 81 angka 3 UU Cipta Kerja sehingga ketentuan Pasal 37 ayat (1) huruf b yang semula di dalam UU Ketenagakerjaan berbunyi "*lembaga swasta berbadan hukum*" menjadi berbunyi "*lembaga penempatan tenaga kerja swasta*", menurut PARA PEMOHON telah menurunkan derajat legalitas lembaga penempatan tenaga kerja swasta dan tentu pada gilirannya akan menurunkan derajat atas perlindungan dan kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh sebagaimana yang dijamin oleh konstitusi. Hal ini juga mengancam terjadinya perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan bekerja bagi para pekerja dan buruh;
69. Bahwa dengan berubahnya pengaturan tentang syarat legalitas lembaga penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud, maka secara *a contrario* dapat dimaknai lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja dapat berasal dari lembaga swasta non-badan hukum, sedangkan lembaga non-badan tidak selalu dapat dipersamakan dengan lembaga berbadan hukum antara lain dalam hal melakukan perbuatan hukum dan kemampuan bertanggungjawab (*rechtsbevoegdheid*) secara hukum, sebab badan hukum (*legal entity*) memiliki beberapa unsur pokok yang tidak selalu dimiliki oleh lembaga non-badan hukum, seperti harta kekayaan yang terpisah dan tersendiri, serta kepentingan tersendiri yang bersifat subjektif dan memungkinkan bagi badan hukum untuk dapat mempertahankan kepentingannya dihadapan pihak lain dalam pergaulan hukum (*rechts-betrekking*);
70. Bahwa menurut Gustav Radbruch, hukum yang baik adalah hukum yang membawa nilai-nilai dasar yakni keadilan (*gerechtigheit*), kemanfaatan (*zweckmassigkeit*), dan kepastian hukum (*rechtssicherheit*) (Satjipto Rahardjo, 2012). Diperkuat oleh Lord Lloyd yang mengatakan: "...*law seems to require a certain minimum degree of regularity and certainty, for without that it would be impossible to assert that what was operating in a given territory amounted to a legal system*", tanpa adanya kepastian hukum orang tidak tahu apa yang harus diperbuatnya dan akhirnya timbulah ketidakpastian (*uncertainty*) yang pada akhirnya akan menimbulkan kekerasan (*chaos*)

akibat ketidaktegasan sistem hukum (Tony Prayogo, 2016). Hal demikianlah yang menurut PARA PEMOHON harus dijamin oleh Negara untuk memastikan adanya kepastian hukum bagi para pekerja/buruh;

71. Bahwa merujuk kepada ketentuan Pasal 2 Konvensi 88 (K-88) Lembaga Pelayanan Penempatan Kerja *International Labour Organization (ILO)*, dinyatakan "*Lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja harus terdiri dari suatu sistem nasional kantor-kantor tenaga kerja yang berada di bawah pengarahannya suatu instansi berwenang tingkat nasional*" [vide, Keppres No. 36 Tahun 2002]. Hal ini menurut PARA PEMOHON, mengindikasikan bahwa diperlukan paling tidak "status badan hukum" bagi pelaksana penempatan tenaga kerja untuk menjaga kepastian hukum bagi pekerja/buruh;
72. Bahwa apabila ketentuan Pasal *a quo* juga tidak dimaknai "*“lembaga penempatan tenaga kerja swasta **berbadan hukum**”*, maka jelas telah melanggar ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI 1945 yang memberikan kewajiban kepada Negara dalam rangka melindungi, memajukan, menegakkan dan memenuhi hak asasi manusia adalah tanggung jawab Negara, terutama Pemerintah. Sehingga, apabila Pasal *a quo* tidak dimaknai sebagaimana dimaksud tentu telah mengaburkan nilai filosofis UU Ketenagakerjaan yang seharusnya menjamin Negara hadir dalam rangka menjaga bahkan juga meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja. Secara lebih lengkap, jaminan keharusan Negara hadir dalam rangka menjamin hak pekerja diuraikan oleh Mahkamah Konstitusi sebagai berikut:

“Bahwa politik hukum pembentukan UU 13/2003 adalah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang secara khusus terkait ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang *a quo* harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang sama harus dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan usaha. 67/PUU-XI/2013. Selain itu, pembinaan hubungan industrial harus diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. (Vide Pertimbangan (3.16) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 40)

Dalam konteks ini, apabila ketentuan Pasal 37 ayat (1) huruf b yang termuat dalam Pasal 81 angka 3 UU Cipta Kerja tidak dimaknai "*lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum*", maka telah mereduksi peran Negara dalam menjamin perlindungan, pemajuan, penegakan hak atas pelatihan kerja. Sebab, apabila lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum, maka tentu terdapat peran Negara dalam hal memberikan pengesahan dan atas dasar itu Negara menjadi lebih mudah dalam hal melakukan pengawasan terhadap lembaga tersebut. Hal ini sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi yang pada pokoknya menyatakan Negara juga harus aktif dalam rangka menjamin hak konstitusional atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, secara lebih lengkap, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

"Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara." (*Vide* Pertimbangan (3.10.3) Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 Paragraf 1 hlm. 61)

73. Bahwa apabila ketentuan Pasal 37 ayat (1) huruf b yang termuat dalam Pasal 81 angka 3 UU Cipta Kerja tidak dimaknai "*lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum*", maka akan berdampak pada: *pertama*, timbulnya ketidakpastian hukum. *Kedua*, mengaburkan tujuan awal lembaga penempatan kerja karena lembaga penempatan kerja haruslah profesional dan berkepastian hukum. *Ketiga*, mereduksi peran Negara dalam menjamin perlindungan, pemajuan, penegakan hak atas pelatihan kerja. Sehingga berpotensi mengakibatkan kerugian konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, hak atas pekerjaan yang layak serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

C.3. TENAGA KERJA ASING (TKA)

Konstitusionalitas Pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan

74. Bahwa Pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 42 UU Ketenagakerjaan berbunyi:

Pasal 42

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
 - (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
 - (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
 - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
 - c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
 - (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
 - (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
 - (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.
75. Bahwa Pasal 42 ayat (1) yang termuat dalam Pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja di atas **menghapus IZIN TERTULIS dalam hal ini Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA)** dari Menteri sebagaimana telah diatur dalam Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebelum diubah. Padahal adanya izin tertulis adalah agar penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal. Dalam artian TKA yang memiliki keahlian (*Skilled*) dalam bidang tertentu dengan maksud agar terjadi transfer pengetahuan/keahlian (**Knowledge Transfer**) terhadap Tenaga Kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping, oleh karenanya hal tersebut sangat memiliki korelasi dengan disyaratkannya juga agar TKA memahami budaya Indonesia, khususnya kemampuan berbahasa Indonesia, agar tidak

- terjadi hambatan dalam proses komunikasi, sehingga proses transfer pengetahuan/keahlian (*Knowledge Transfer*) dapat berjalan sesuai harapan;
76. Bahwa dengan dihilangkan/dihapusnya izin tertulis penggunaan TKA dan diubah hanya cukup dengan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) oleh Pemerintah, justru akan semakin memperlemah bahkan mereduksi peran dan tanggung jawab negara/pemerintah khususnya dalam melakukan fungsi pengawasan terhadap Pemberi Kerja dalam menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA), karena sesungguhnya dengan proses perizinan secara tertulis pemberi Kerja wajib memenuhi persyaratan yang telah ditentukan;
 77. Bahwa patut diduga (potensial) atau sangat memungkinkan dengan dihilangkan/dihapusnya izin tertulis dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dan diubah hanya cukup dengan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), Pemberi Kerja dalam menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA), bisa saja menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA) non skill (*unskilled Labour*) secara masif, sehingga hal ini akan berdampak terhadap semakin kecilnya peluang bagi Tenaga Kerja lokal atau Tenaga Kerja Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan di negerinya sendiri;
 78. Bahwa dalam diskursus hukum administrasi negara, izin (*vergunning*) merupakan perkenan dari pemerintah berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah yang disyaratkan untuk perbuatan yang pada umumnya memerlukan pengawasan khusus (S.J. Fockema Andreae, 1951: 311). Merujuk kepada ketentuan Pasal 1 angka 19 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, izin adalah keputusan Pejabat Pemerintahan yang berwenang sebagai wujud persetujuan atas permohonan warga masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 79. Bahwa berdasarkan pengertian izin sebagaimana diuraikan tersebut, setidaknya ada dua hal penting yang perlu dicermati, yaitu: *pertama*, izin memiliki karakteristik sebagai hubungan hukum sepihak atau bersegi satu (*eenzijdige rechtsbetrekking*) antara pemberi izin (*vergunningsorgaan*) dan penerima izin. Sebagai hubungan hukum bersegi satu, tidak diharuskan adanya persesuaian kehendak (*wilsovereenstemming*) antara pemberi izin dengan penerima izin, artinya izin itu diberikan atau tidak, sepenuhnya ada

pada pihak pemberi izin. *Kedua*, kedudukan hukum (*rechtspositie*) pemberi izin lebih tinggi daripada penerima izin. Pemberi izin dilekati kewenangan menerapkan atau membuat peraturan (*wetgevende bevoegdheid*) yang terkait dengan izin itu, termasuk penentuan syarat-syarat dan prosedur izin, yang harus dipatuhi penerima izin. Sebagaimana dikemukakan Sjachran Basah bahwa izin itu dikeluarkan untuk mengaplikasikan peraturan dalam hal *konkreto*. Dalam konteks itu, pemberi izin selaku organ yang dilekati kewenangan menerapkan atau membuat peraturan yang berkenaan dengan izin itu melekat (*inherent*) pula kewenangan penegakannya (*handhaving*). Dengan kata lain, ketika izin itu diberikan, pemberi izin dilekati kewenangan penegakannya, yang terdiri atas pengawasan dan penerapan sanksi. Pengawasan (*toezicht*) dilakukan sebagai langkah preventif agar syarat-syarat dan norma-norma perizinan itu dipatuhi oleh penerima izin, dan penerapan sanksi dilakukan ketika penerima izin melanggar syarat-syarat dan norma-norma perizinan itu;

80. Bahwa berdasarkan uraian tersebut, implikasi dihapusnya izin tertulis *in casu* IMTA dalam ketentuan Pasal 42 ayat (1) *a quo*, berkonsekuensi pada hilangnya kewenangan Pemerintah untuk menerapkan atau membuat peraturan yang terkait perizinan TKA termasuk penentuan syarat-syarat TKA. Selain itu, Pemerintah juga kehilangan kewenangan untuk melakukan pengawasan dan menerapkan sanksi bagi TKA yang melanggar ketentuan perizinan tersebut. Hal ini tentu mereduksi peran Negara *in casu* Pemerintah dalam memproteksi hak-hak pekerja/buruh local akibat potensi maraknya TKA;
81. Bahwa selain itu, dengan dihapusnya ketentuan izin tertulis *a quo*, *in casu* IMTA, maka berimplikasi pula pada hal-hal sebagai berikut:
 - 81.1. memberi ruang yang luas bagi pemberi kerja TKA untuk menempatkan TKA pada segala jenis jabatan dan pekerjaan di Indonesia tanpa batas;
 - 81.2. Pemerintah malah mempersempit bahkan menutup kesempatan bagi 1 juta lebih tenaga kerja, dan angkatan kerja baru sebanyak 2,4 juta per tahun sebagaimana data yang dikeluarkan sendiri oleh Pemerintah;
 - 81.3. memiliki potensi untuk mempermudah tenaga kerja asing masuk ke Indonesia. Aturan ini akan menghilangkan kewajiban bagi pemberi

kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban tersebut hanya digantikan dengan kewajiban memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Penghapusan izin tertulis dan hanya cukup memberikan pengesahan RPTKA membuka ruang terjadinya penyelewengan penggunaan TKA yang merugikan bangsa dan Negara, karena penggunaan TKA akan sulit dikontrol. Sebagai pemberi izin, pemerintah berwenang mencabut izin apabila terjadi penyalahgunaan oleh pemberi kerja TKA. Akan tetapi, sangat berbeda ketika Pemerintah hanya sekedar memberikan pengesahan atas RPTKA, maka pemerintah sendiri tidak lagi memiliki dasar pijakan hukum yang kuat dalam melakukan penindakan/penegakan hukum apabila terjadinya penyimpangan penggunaan TKA. Tentu hal ini justru mengindikasikan pembentuk UU secara nyata telah mereduksi kewenangan menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk melaksanakan fungsi pengawasan dan penindakan bagi tenaga kerja asing yang akan masuk ke Indonesia;

- 81.4. banyaknya tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia membuat tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja warga negara Indonesia semakin menghilang. Hilangnya tanggung jawab negara untuk melindungi tenaga kerja warga negara Indonesia tidak sejalan dengan tujuan negara Indonesia sebagaimana termaktub di dalam alinea ke-4 Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 dan tujuan pokok hukum ketenagakerjaan;
82. Bahwa apabila TKA masuk ke pasar kerja Indonesia dalam jumlah besar, maka bagi tenaga kerja warga negara Indonesia akan berpotensi kehilangan peluang pekerjaan dan semakin menipisnya kesempatan mendapatkan pekerjaan. Peluang pekerjaan dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja warga negara Indonesia semakin terkikis Badan Pusat Statistik pada tahun 2020 telah merilis data yang dikeluarkan setiap bulan Februari dan bulan Agustus. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah pengangguran terbuka pada bulan Februari 2020 adalah sebanyak 6.882.200 juta orang, pekerja tidak penuh sebanyak 39.440.362 juta orang. Pekerja paruh waktu sebanyak 31.102.215 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2020:3). Pemerintah

seharusnya memperhatikan dan memberi tempat kepada orang-orang yang masih termasuk ke dalam pengangguran terbuka, pekerja tidak penuh, dan pekerja paruh waktu, bukan justru memberikan peluang pekerjaan dan kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi tenaga kerja asing;

83. Bahwa pada saat berlakunya Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebelum diubah yang masih mensyaratkan izin saja, banyak sekali pelanggaran terkait dengan isu TKA illegal. Apalagi apabila syarat izin tersebut ditidakan tentu akan menambah persoalan yang jauh lebih kompleks. Sebagai contoh, data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) mencatat Tenaga Kerja Asing yang terjaring kasus pelanggaran mencapai 1.521 pekerja sepanjang 2018. Jumlah ini meningkat 290% dari tahun sebelumnya yang hanya 390 pekerja. Kasus pelanggaran oleh TKA diantaranya mencakup: (1) bekerja di Indonesia tanpa memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), yakni mencapai 1.237 pekerja dan merupakan yang terbanyak dibanding kasus lainnya; (2) kasus pelanggaran tenaga kerja asing terbesar kedua adalah penyalahgunaan jabatan yang melibatkan 104 pekerja. Atas tindakan pelanggaran TKA tersebut, sebanyak 1.511 pekerja telah diperintahkan keluar dari lokasi kerja dan 11 pekerja diberikan rekomendasi keimigrasian (Databoks, 2019);
84. Bahwa ketentuan Pasal 42 ayat (1) yang termuat dalam Pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja *a quo*, tentu tidak sejalan lagi dengan tujuan bernegara Bangsa Indonesia. Sebagaimana tercantum di dalam alinea ke-4 Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Potensi masuknya TKA yang dipermudah akan berimplikasi pada bertambahnya kuantitas jumlah TKA yang masuk ke Indonesia. Tujuan negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia sudah tidak relevan apabila tenaga kerja warga negara Indonesia tidak dilindungi oleh negaranya sendiri. Potensi banyaknya TKA yang masuk ke Indonesia akan mempersempit peluang kerja WNI, sehingga pada gilirannya akan menjadikan WNI semakin jauh dari kesejahteraan;
85. Bahwa berdasarkan penjelasan Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perlunya pemberian izin penggunaan TKA dimaksudkan agar penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja

warga negara Indonesia secara optimal. Adanya kewajiban untuk memiliki izin tertulis tentu akan membuat tenaga kerja warga negara Indonesia menjadi terlindungi dan peluang kesempatan kerja tenaga kerja warga negara Indonesia tidak tergeser oleh TKA;

86. Bahwa berdasarkan uraian di atas, ketentuan Pasal 42 ayat (1) yang termuat dalam Pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja *a quo* jelas sangat potensial melanggar hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak serta juga telah melanggar hak pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
87. Bahwa selain itu, mengingat ketentuan Pasal 43 UU Ketenagakerjaan telah dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 5 UU Cipta Kerja, padahal subtansinya yang terkait dengan perincian RPTKA sangat penting untuk memperketat persyaratan TKA, maka sudah seharusnya frasa “... *rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat*” dalam ketentuan Pasal 42 ayat (1) *a quo* dimaknai sebagaimana ketentuan Pasal 43 UU Ketenagakerjaan;
88. Bahwa sebelum dihapus, ketentuan Pasal 43 UU Ketenagakerjaan berbunyi:

Pasal 43

- (1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
 - (2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;
 - b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
 - c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
 - d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.
 - (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.
 - (4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.
89. Bahwa selanjutnya yang menjadi bermasalah secara konstitusional adalah ketentuan Pasal 42 ayat (3) yang termuat dalam pasal 81 angka 4 UU Cipta

Kerja yang berimplikasi setidaknya pada dua hal; *pertama*, mengubah Izin Tertulis menjadi hanya sekedar pengesahan (RPTKA) sebagaimana dimaksud pada Pasal 42 ayat (1) UU Cipta Kerja; *kedua*, ketidakberlakuan izin diperluas, yang semula hanya bagi KTA sebagai Pegawai Diplomatik dan konselur, kemudian ditambah dengan anggota direksi atau anggota dewan komisaris, TKA pemelihara mesin produksi untuk keadaan darurat, TKA vokasi, TKA *start up*, kunjungan bisnis, dan TKA peneliti untuk jangka waktu tertentu. Dengan diperluasnya ketidakberlakuan izin tersebut, semakin nyata Pemerintah ingin melegitimasi Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA yang sebenarnya bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan;

90. Bahwa berikutnya lagi adalah terkait dengan ketentuan Pasal 42 ayat (4) yang termuat dalam pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja. Ketentuan *a quo*, tidak mengatur secara jelas mengenai kompetensi TKA yang dapat dipekerjakan di Indonesia. Tidak adanya pengaturan secara rinci berimplikasi pada tidak adanya lagi kewajiban pemberi kerja tenaga kerja asing menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku. Hal tersebut tentu saja berpotensi pada mudahnya tenaga kerja asing untuk memasuki Indonesia tanpa adanya kompetensi yang jelas. Pasal tersebut berpotensi mempermudah pemberi kerja tenaga kerja asing dalam melakukan perekrutan tenaga kerja asing, dan pemberi kerja tenaga kerja asing tidak lagi memperhatikan standar kompetensi yang berlaku dalam perekrutan tenaga kerja asing. Hadirnya Pasal *a quo* menunjukkan adanya kesengajaan yang dilakukan pembentuk UU untuk menghapus kewajiban pemberi kerja tenaga kerja asing untuk memenuhi standar kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja asing mengenai pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia. Hilangnya kualifikasi tersebut berpotensi menyebabkan banyaknya tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia yang tidak dibarengi dengan keahlian atau keterampilan tertentu (*unskilled labour*). Selain itu, hilangnya kualifikasi tenaga kerja asing tentang pemahaman budaya Indonesia berimplikasi pada tidak adanya kewajiban bagi tenaga kerja asing untuk bisa berbahasa Indonesia. Hal tersebut tentunya berpotensi menghambat transfer pengetahuan maupun transfer keahlian terhadap tenaga kerja warga negara Indonesia. Hal tersebut sangat

berbahaya bagi kelangsungan tenaga kerja warga negara Indonesia. Negara telah sengaja mengurangi bahkan menutup lapangan kerja bagi tenaga kerja warga negara Indonesia. Dengan semakin mudahnya tenaga kerja asing masuk ke Indonesia yang tidak dibarengi dengan standar kompetensi yang jelas maka berpotensi tidak terjadi *transfer of knowledge* bagi tenaga kerja warga negara Indonesia. Tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia berpotensi memiliki kualitas yang lebih rendah daripada tenaga kerja warga negara Indonesia *transfer of knowledge* dari tenaga kerja asing ke tenaga kerja warga negara Indonesia tidak akan terjadi karena tidak adanya kewajiban untuk mentaati ketentuan standar kompetensi yang berlaku;

91. Bahwa Pasal 42 ayat (4) yang termuat dalam pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja yang tidak mengatur secara jelas mengenai kompetensi TKA yang dapat dipekerjakan di Indonesia berpotensi menimbulkan kerugian bagi tenaga kerja warga negara Indonesia dalam hal kehilangan kesempatan dan peluang mendapatkan pekerjaan bagi tenaga kerja warga negara Indonesia. Tenaga kerja asing yang belum tentu memenuhi standar kompetensi berpotensi dipekerjakan karena upah yang tidak terlalu mahal. Tenaga kerja asing akan menggeser tenaga kerja warga negara Indonesia di negaranya sendiri, sehingga kesejahteraan tenaga kerja warga negara Indonesia di negaranya sendiri akan terkalahkan oleh tenaga kerja asing yang datang dari luar negeri. Hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang mengatur bahwa tiap-tiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak serta setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;
92. Bahwa problem konstitusional berikutnya terdapat dalam ketentuan Pasal 42 ayat (5) yang termuat dalam pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja karena menghilangkan frasa "**dan/ atau jabatan-Jabatan tertentu**" sebagaimana diatur dalam Pasal 46 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dengan dihilangkannya frasa tersebut, maka TKA tidak lagi dilarang untuk menduduki jabatan apa saja, kecuali personalia. Ketentuan ini jelas bertujuan mengokohkan keberadaan Keputusan Menaker No. 228/2019 yang bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan, dan menutup peluang bagi TK WNI untuk menduduki

jabatan tertentu disuatu perusahaan. Hilangnya frasa tersebut telah mereduksi pembatasan yang sebelumnya sudah ditentukan yaitu tidak bisa menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu direduksi menjadi hanya dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia (*vide* Pasal 81 angka 4 yang mengubah Pasal 42 UU Ketenagakerjaan). Pembatasan minimal tersebut juga berpotensi membuat tenaga kerja asing lebih dominan pada saat pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing. Potensi terlalu dominannya tenaga kerja asing di Indonesia tentu akan berdampak buruk bagi tenaga kerja warga negara Indonesia;

93. Bahwa berdasarkan seluruh uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ketentuan Pasal *a quo* jelas berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum, ketidakadilan dalam hubungan kerja dan mereduksi hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sehingga bertentangan dengan Pasal Pasal 27 ayat (2), 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945 serta jelas-jelas mereduksi peran Negara dalam perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945;
94. Bahwa berdasarkan dalil-dalil sebagaimana diuraikan di atas, maka jelas dan nyata bahwa ketentuan Pasal 81 angka 4 yang mengubah ketentuan pasal 42 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945 sehingga sudah seharusnya norma-norma *a quo* dinyatakan sebagai berikut:
 - a. Ketentuan Pasal 42 ayat (1) yang termuat dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "*Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat yang paling sedikit memuat keterangan:*
 - a) alasan penggunaan tenaga kerja asing;
 - b) jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;

- c) *jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan*
 d) *penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.”*
- b. Ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf a yang termuat dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
- c. Menyatakan ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf c yang termuat dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
- d. Ketentuan Pasal 42 ayat (4) yang termuat dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia sesuai dengan jabatan yang akan diduduki*”;
- e. Ketentuan Pasal 42 ayat (5) yang termuat dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.*”;

C.4. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 12 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan

87. Bahwa Pasal *a quo* telah mengubah ketentuan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan dengan menambahkan 2 ayat, yakni ayat (3) dan (4) sehingga Pasal 56 berbunyi sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
 - (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
 - (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.
88. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* **sepanjang ayat (3)** mengakibatkan ketentuan **jangka waktu** atau **selesainya suatu pekerjaan tertentu** dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja;
89. Bahwa terhadap kategori **jangka waktu**, UU Cipta Kerja telah menghapuskan ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan *“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”* sehingga tidak terdapat lagi batasan jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan berpotensi menempatkan tenaga kerja ke dalam perjanjian kerja waktu tertentu (atau disebut sebagai tenaga kerja kontrak) dengan jangka waktu yang lama bahkan seumur hidup;
90. Bahwa Keberadaan Pasal *a quo* dan disertai dengan dihapuskannya batasan jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu di UU Cipta Kerja mengakibatkan ketentuan terkait jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja sehingga akan menghadapi secara langsung antara tenaga kerja dengan perusahaan untuk menyepakati jangka waktu dalam perjanjian kerja. Padahal, dalam praktiknya, tenaga kerja memiliki posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibanding perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat (*superior*) sehingga dimungkinkan penentuan jangka waktu dalam perjanjian kerja cenderung didominasi oleh perusahaan dan berpotensi melemahkan kedudukan tenaga kerja;
91. Bahwa terhadap kategori **selesainya suatu pekerjaan tertentu**, Pasal 59 ayat (1) yang termuat dalam Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja telah menentukan kategori pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu yakni:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap

Oleh karenanya, ketentuan **selesainya suatu pekerjaan tertentu** yang menjadi dasar perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam Pasal *a quo* sudah memiliki dasar dalam Pasal 59 ayat (1) yang termuat dalam Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja, sehingga tidak perlu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja yang justru menghadap-hadapkan secara langsung antara tenaga kerja dengan pengusaha, padahal dalam praktiknya, kedudukan tenaga kerja berada dalam posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibanding perusahaan yang berada dalam posisi lebih kuat (*superior*) dalam penentuan perjanjian kerja;

92. Bahwa ditinjau dari segi historis, Guus Herrman van Voss mengungkapkan bahwa adanya ketimpangan posisi antara tenaga kerja dengan pengusaha ini disebabkan karena adanya kondisi dimana tenaga kerja harus menempatkan dirinya dibawah pengaruh pemberi kerja/pengusaha sehingga memaksa tenaga kerja untuk menerima kondisi kerja yang ditetapkan secara sepihak oleh kelompok kecil majikan penyedia kerja dan oleh karenanya diperlukan adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja (Agusmidah dkk, 2012);
93. Bahwa semangat kehadiran hukum ketenagakerjaan adalah untuk meniadakan ketimpangan hubungan antara tenaga kerja yang memiliki posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibanding perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat (*superior*) yang salah satunya disampaikan oleh ahli hukum perburuhan asal Jerman, Otto Kahn Freund yang berpendapat bahwa *timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan (antara buruh dengan pengusaha). Karena itu, tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar meniadakan ketimpangan hubungan diantara keduanya.* (Agusmidah, 2011);
94. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* **sepanjang ayat (4)** membuka ruang pengaturan lebih lanjut terkait *perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu* diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP);

95. Bahwa di sisi lain, UU Cipta Kerja telah menghapuskan beberapa ketentuan berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan sebelum perubahan, seperti:
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
 - (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
96. Bahwa ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang sebelum perubahan seperti di atas justru memperlihatkan adanya perlindungan kepada tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu karena memberikan, (1) batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, (2) kepastian dan batasan terkait perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (3) batasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Konstruksi pengaturan yang seperti ini justru yang lebih konstitusional dan berkeadilan;
97. Bahwa dikaitkan dengan keberadaan Pasal *a quo* **sepanjang ayat (4)**, justru membuka ruang pengaturan yang lebih lebar terkait perjanjian kerja waktu tertentu dalam Peraturan Pemerintah (PP) dan berpotensi membuka ruang adanya pengaturan yang cenderung lebih lemah dan tidak berkepastian hukum bagi tenaga kerja dibandingkan pengaturan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang pertama karena UU Cipta Kerja tidak memberikan batasan-batasan pengaturan yang cukup memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu;
98. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka keberadaan Pasal *a quo* **sepanjang ayat (3)** dan **sepanjang ayat (4)** berpotensi melemahkan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu;
99. Bahwa politik hukum dalam pembentukan UU Ketenagakerjaan ditujukan untuk memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja

sebagaimana ditegaskan Mahkamah dalam putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 yang menyatakan,

Bahwa politik hukum pembentukan UU 13/2003 adalah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang secara khusus terkait ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang a quo harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang sama harus dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan usaha. **(Pertimbangan Mahkamah [3.16] paragraf 2 hlm. 40).**

100. Bahwa dalam perkembangannya, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak “hak-hak positif”, yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. Hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni “hak atas (*right to*)”, bukan dalam bahasa yang negatif yakni “bebas dari (*freedom from*)”. Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan bahkan membenarkan eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);

101. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara tenaga kerja dengan pengusaha juga tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:

Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas

tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara. **(Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48).**

102. Bahwa adanya tanggung jawab negara untuk melindungi hak tenaga kerja menjadikan hubungan ketenagakerjaan tidak berada dalam ranah hubungan keperdataan murni. Guus Herrman van Voss mengungkapkan bahwa hukum ketenagakerjaan dapat dipandang sebagai bagian hukum keperdataan maupun hukum publik. Dengan demikian, terhadap perjanjian kerja dalam hubungan ketenagakerjaan berlaku aturan-aturan umum hukum keperdataan (perjanjian) maupun aturan-aturan hukum publik yang bersifat memaksa seperti tercakup dalam undang-undang ketenagakerjaan (Agusmidah, 2012);
103. Bahwa Mahkamah dalam Putusan Nomor 100/PUU-X/2012 pun juga menegaskan bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata hubungan keperdataan, namun juga menyangkut kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:
- Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara. **(Pertimbangan Mahkamah [3.10.3] paragraph 6 hlm. 62);**
104. Bahwa jika dikaitkan dengan teori serta pertimbangan Mahkamah tersebut, maka keberadaan Pasal *a quo* menjadi tidak tepat karena akan menempatkan hubungan ketenagakerjaan semata-mata ke dalam hubungan keperdataan serta mereduksi peran aktif negara untuk memberikan perlindungan secara adil kepada tenaga kerja dalam hubungan ketenagakerjaan karena membuka ruang adanya pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam PP yang cenderung lebih lemah bagi tenaga kerja dibandingkan pengaturan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang sebelum perubahan. Hal ini jelas bertentangan dengan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI 1945 yang menyatakan “*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan*

pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah”;

105. Bahwa PARA PEMOHON dalam permohonan *a quo* juga akan memohon kepada Mahkamah untuk membatalkan ketentuan Pasal 81 angka 15 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan meminta agar ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan sebelum perubahan kembali berlaku;
106. Bahwa dikaitkan dengan uraian di atas, maka keberadaan Pasal *a quo* yang menempatkan penentuan **jangka waktu** atau **selesainya suatu pekerjaan tertentu** dalam perjanjian kerja waktu tertentu serta membuka ruang adanya pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam PP berpotensi mengakibatkan tenaga kerja tidak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
107. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang menempatkan penentuan **jangka waktu** atau **selesainya suatu pekerjaan tertentu** dalam perjanjian kerja waktu tertentu serta membuka ruang adanya pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam PP berpotensi mengakibatkan tenaga kerja tidak mendapatkan jaminan dan perlindungan yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
108. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang menempatkan penentuan **jangka waktu** atau **selesainya suatu pekerjaan tertentu** dalam perjanjian kerja waktu tertentu serta membuka ruang adanya pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam PP berpotensi membuka ruang perlakuan yang tidak adil dan layak bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD yang menjamin hak setiap orang untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 13 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan

110. Bahwa Pasal *a quo* mengubah ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan dengan menghapuskan ayat (2) yang menyatakan:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”

Bahwa Pasal *a quo* mengakibatkan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia;

111. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis menjadi tidak bisa dinyatakan secara hukum sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu;

112. Bahwa Keberadaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis tidak memberikan kepastian hukum serta tidak memberikan bukti otentik bagi tenaga kerja di hadapan hukum untuk membuktikan perjanjian kerjanya dengan perusahaan;

113. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* menempatkan tenaga kerja pada posisi yang lebih lemah ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja, terutama ketika terjadi pelanggaran terhadap jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, karena tenaga kerja tersebut tidak memiliki bukti otentik yang memiliki kekuatan hukum berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati dengan pengusaha;

114. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* telah menghilangkan adanya akibat hukum ketika pengusaha membuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis sehingga kedepan berpotensi memperlonggar ruang bagi pengusaha untuk membuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis;

115. Bahwa Pasal 57 UU Ketenagakerjaan yang pertama, justru mengatur akibat hukum bagi perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis, yakni

demikian hukum dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang justru lebih menguntungkan bagi tenaga kerja karena bisa dinyatakan sebagai tenaga kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu (atau disebut tenaga kerja tetap);

116. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja serta tidak mencerminkan adanya peran aktif negara untuk memberikan perlakuan yang adil bagi tenaga kerja ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis oleh pengusaha;
117. Bahwa adanya jaminan perlindungan yang efektif bagi pekerja yang melakukan pekerjaan dalam konteks suatu hubungan kerja, merupakan prinsip yang juga diakui oleh *International Labour organization* (ILO) sebagai badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang berupaya memastikan penghormatan atas standard-standar ketenagakerjaan (**Poin I Rekomendasi nomor R198 tentang Rekomendasi mengenai hubungan kerja yang dikeluarkan oleh ILO**);
118. Bahwa guna mewujudkan jaminan perlindungan yang efektif bagi pekerja yang melakukan pekerjaan dalam konteks suatu hubungan kerja, ILO menekankan kepada negara anggotanya, termasuk Indonesia untuk:

Menghapuskan hubungan kerja yang bias/tersembunyi contohnya dalam konteks hubungan kerja lain yang mungkin termasuk penggunaan bentuk-bentuk lain dari pengaturan secara kontraktual yang menyembunyikan status hukum sebenarnya, dengan memperhatikan bahwa hubungan kerja yang bias terjadi ketika pengusaha memperlakukan seseorang bukan sebagai pekerja dengan cara menyembunyikan status hukum sebenarnya sebagai pekerja, dan situasi tersebut dapat menimbulkan pengaturan kontraktual yang berakibat menghilangkan perlindungan bagi pekerja yang seharusnya didapatkan. (**Poin I angka 4 Rekomendasi nomor R198 tentang Rekomendasi mengenai hubungan kerja yang dikeluarkan oleh ILO**)
119. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* dapat memunculkan adanya hubungan kerja yang bias/tersembunyi karena tidak adanya kepastian hukum dan bukti otentik bagi tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tertulis untuk membuktikan hubungan kerjanya sehingga berakibat kepada hilangnya perlindungan bagi tenaga kerja;

120. Bahwa perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak “hak-hak positif”, yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni “hak atas (*right to*)”, bukan dalam bahasa yang negatif yakni “bebas dari (*freedom from*). Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan bahkan membenarkan eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);
121. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara tenaga kerja dengan pengusaha tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:
- Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara. **(Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48).**
122. Bahwa ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan yang lama yang mengandung norma *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu* justru lebih memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, karena menjadikan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat

tidak tertulis demi hukum dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dengan demikian ketentuan yang lama lebih konstitusional dan berkeadilan;

123. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* menempatkan tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis dalam posisi yang lemah ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja, karena tenaga kerja tersebut tidak memiliki bukti otentik yang memiliki kekuatan hukum berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati dengan pengusaha sehingga warga negara (dalam hal ini tenaga kerja) berpotensi tidak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
124. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* menempatkan, (1) tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis dalam posisi yang lemah ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja, karena tenaga kerja tersebut tidak memiliki bukti otentik yang memiliki kekuatan hukum berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati dengan pengusaha;serta (2) secara hukum terhadap perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis tersebut tidak bisa dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dan oleh karenanya keberadaan Pasal *a quo* tidak memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum bagi tenaga kerja sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
125. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* berpotensi mengakibatkan tenaga kerja berdasar perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan layak dalam hubungan kerja ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja karena tidak memiliki bukti otentik yang memiliki kekuatan hukum berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati dengan pengusaha sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI yang

menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

126. Bahwa selain itu berdasarkan uraian di atas, oleh karena terlihat jelas bahwa ketentuan Pasal *a quo* juga telah mereduksi peran Negara, maka ketentuan *a quo* jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan “*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*”;
127. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 13 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja;
128. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan Nomor 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” **[vide Paragraf 3.26, hlm. 120]**

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan 1945

129. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan sehingga berbunyi sebagai berikut:
- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
 - (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.
127. Bahwa keberadaan **Pasal *a quo* sepanjang Pasal 59 ayat (1) huruf b** telah mengubah ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan dengan menghapuskan frasa “*dan paling lama 3 (tiga) tahun*” sehingga Pasal 59 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut: “*Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama*”;
128. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan kategori *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama* termasuk ke dalam pekerjaan yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu;
129. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tidak memberikan batasan hukum dan kepastian hukum yang jelas, terkait lamanya pekerjaan yang termasuk ke dalam kategori *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama*, sehingga berpotensi mengakibatkan pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 tahun bisa digolongkan sebagai

- pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama* sehingga bisa didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu;
130. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang membuka ruang bagi jenis pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 tahun untuk bisa didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu, berpotensi membuka ruang bagi pengusaha untuk menempatkan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (atau disebut sebagai tenaga kerja kontrak) dalam masa waktu yang cukup lama yakni lebih dari 3 tahun sehingga semakin mempersempit kesempatan bagi tenaga kerja untuk bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (atau disebut sebagai tenaga kerja tetap);
131. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang membuka ruang bagi jenis pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 tahun untuk bisa didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu, berpotensi membuka ruang lebar bagi tenaga kerja yang sudah berstatus tetap yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu untuk beralih menjadi tenaga kerja kontrak karena adanya ruang yang lebar bagi pengusaha untuk menetapkan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (atau disebut sebagai tenaga kerja kontrak) dengan menafsirkan termasuk ke dalam *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama*;
132. Bahwa **Pasal *a quo* telah menghapuskan ketentuan Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan** yang menyatakan “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*”;
133. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tersebut mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja untuk dapat dilakukan perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerjanya;
134. Bahwa **Pasal *a quo* telah menghapuskan ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan** yang menyatakan “*Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.*”;
135. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tersebut mengakibatkan tidak adanya batasan jangka waktu dan batasan perpanjangan dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu sehingga berpotensi mengakibatkan tenaga kerja dapat dikontrak berdasarkan perjanjian kerja

waktu tertentu (atau disebut tenaga kerja kontrak) dalam waktu yang lama dan bahkan seumur hidup;

136. Bahwa **Pasal a quo** tersebut juga berkaitan dengan ketentuan **Pasal 81 angka 12 UU Cipta Kerja** yang mengatur bahwa *Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja* yang menempatkan penentuan jangka waktu ditentukan murni hanya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan tenaga kerja sehingga berpotensi merugikan tenaga kerja yang dalam praktiknya memiliki kedudukan lebih lemah (*inferior*) dibanding pengusaha;
137. Bahwa **Pasal a quo** telah menghapuskan ketentuan **Pasal 59 ayat (5) UU Ketenagakerjaan** yang menyatakan “*Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.*”;
138. Bahwa keberadaan **Pasal a quo** tersebut telah menghilangkan kewajiban bagi pengusaha yang ingin memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu untuk memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, sehingga menghilangkan hak tenaga kerja untuk mendapatkan kepastian akan status pekerjaannya, apakah akan diperpanjang ataukah tidak diperpanjang sebelum berakhir masa pekerjaannya berdasarkan perjanjian kerja;
139. Bahwa adanya ruang pemberitahuan terhadap tenaga kerja terkait kepastian perjanjian kerjanya sebelum berakhir masa perjanjia kerjanya akan memberikan ruang kepada tenaga kerja untuk mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain jika pengusaha menentukan akan mengakhiri perjanjian kerjanya;
140. Bahwa **Pasal a quo** telah menghapuskan ketentuan **Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan** yang menyatakan “*Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang*

lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.”;

141. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tersebut mengakibatkan pengusaha memiliki ruang yang lebih leluasa untuk melakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dengan tenaga kerja secara berulang kali tanpa batasan tertentu dan dalam jangka waktu yang menentu sehingga tidak memberikan adanya kepastian bagi tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu;
142. Bahwa berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan perjanjian kerja waktu tertentu karena tidak memberikan, (1) batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu; (2) kepastian dan batasan terkait perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (3) batasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga mencerminkan tidak adanya peran aktif negara untuk memberikan perlindungan dan perlakuan yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai bagian dari hubungan kerja;
143. Bahwa **Pasal *a quo* juga berkaitan dengan keberadaan Pasal 81 angka 12 UU Cipta Kerja** yang mengatur bahwa “*Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.*” sehingga membuka ruang lebar pengaturan terkait *perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu* dalam peraturan pemerintah;
144. Bahwa adanya ruang lebar bagi pemerintah untuk mengatur terkait *perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu* dalam peraturan pemerintah, tanpa disertai dengan adanya ketentuan yang tegas dalam UU Cipta Kerja berkaitan dengan 1) batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu; (2) kepastian dan batasan terkait perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (3) batasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, berpotensi membuka ruang lebar bagi pemerintah untuk tidak mengatur atau bahkan tidak sepenuhnya mengatur terkait ketiga ketentuan tersebut sehingga tidak mencerminkan adanya perlindungan bagi tenaga kerja;

145. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* juga mengindikasikan bahwa UU Cipta Kerja tidak mencerminkan adanya penegasan jaminan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mendapatkan kepastian akan 1) batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu; (2) kepastian dan batasan terkait perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (3) batasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu dan lebih memilih menyerahkan pengaturannya secara leluasa lewat Peraturan Pemerintah (PP);
146. Bahwa perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak “hak-hak positif”, yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni “hak atas (*right to*)”, bukan dalam bahasa yang negatif yakni “bebas dari (*freedom from*). Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan bahkan membenarkan eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);
147. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara tenaga kerja dengan pengusaha tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:
- “Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai

kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.
(Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48)."

148. Bahwa adanya kepastian hukum terkait frasa "*Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama*" serta adanya penegasan terkait, 1) batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu; (2) kepastian dan batasan terkait perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (3) batasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu yang memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja nyata-nyata sudah tercermin dalam ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang pertama atau sebelum diubah oleh keberadaan Pasal *a quo*;
149. Bahwa dengan berlakunya kembali Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang pertama atau sebelum diubah oleh keberadaan Pasal *a quo* justru dapat menghilangkan adanya kerugian konstitusional PARA PEMOHON;
150. Bahwa berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* membuka ruang yang lebar bagi warga negara untuk menjadi tenaga kerja kontrak dalam waktu yang lama yakni lebih dari 3 tahun serta tidak memberikan kepastian terkait jangka waktu, perpanjangan, serta pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga warga negara (dalam hal ini tenaga kerja) berpotensi tidak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
151. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* membuka ruang yang lebar bagi warga negara untuk menjadi tenaga kerja kontrak dalam waktu yang lama yakni lebih dari 3 tahun serta tidak memberikan kepastian terkait jangka waktu, perpanjangan, serta pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum bagi tenaga kerja dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;

152. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* membuka ruang yang lebar bagi warga negara untuk menjadi tenaga kerja kontrak dalam waktu yang lama yakni lebih dari 3 tahun serta tidak memberikan kepastian terkait jangka waktu, perpanjangan, serta pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga tenaga kerja berpotensi mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan layak dalam hubungan kerja dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
153. Bahwa selain itu, oleh karena terlihat jelas bahwa ketentuan Pasal *a quo* telah mereduksi peran Negara, maka ketentuan *a quo* jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*";
154. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja;
155. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

"Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun

2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [**vide Paragraf 3.26, hlm. 120**]

Konstitusionalitas Ketentuan Pasal 81 angka 16 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 61

156. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* telah mengubah ketentuan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan dengan menambahkan frasa “*selesaiya suatu pekerjaan tertentu*” pada ayat (1) huruf c sehingga Pasal 61 ayat (1) berbunyi:
- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja/buruh meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. selesaiya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
157. Bahwa Keberadaan Pasal *a quo* menggunakan kalimat penghubung “*atau*” yang secara hukum mengandung sifat pilihan sehingga mengakibatkan kriteria *selesaiya suatu pekerjaan tertentu* sebagai salah satu kriteria yang sah bagi berakhirnya perjanjian kerja, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Lihat Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa *perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu*) tanpa perlu mempersyaratkan terpenuhinya kriteria lain, seperti berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
158. Bahwa Keberadaan Pasal *a quo* beserta penjelasannya juga tidak memberikan pengertian serta parameter yang jelas terkait frasa *selesaiya suatu pekerjaan tertentu* sehingga tidak ada kepastian hukum terkait kapan suatu pekerjaan tertentu dikatakan telah selesai sehingga memberikan ruang yang leluasa bagi pengusaha untuk memaknainya;
159. Bahwa adanya ruang yang leluasa bagi pengusaha untuk memaknai frasa *selesaiya suatu pekerjaan tertentu* sebagai salah satu syarat sah berakhirnya perjanjian kerja berpotensi membuka ruang bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerja, baik yang berbentuk perjanjian kerja

waktu tertentu (terhadap pekerja/buruh kontrak) atau berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (terhadap pekerja/buruh tetap);

160. Bahwa, Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan telah membagi perjanjian kerja waktu tertentu menjadi 2, yakni, (1) perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu; atau (2) perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas *selesainya suatu pekerjaan tertentu*. Terdapat 2 perbedaan diantara keduanya, (1) terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu maka ukuran lamanya perjanjian kerjanya didasarkan atas jangka waktu, seperti 1 tahun atau 2 tahun; dan (2) terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas *selesainya suatu pekerjaan tertentu* maka ukuran lamanya perjanjian kerjanya didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu, seperti dalam hal pekerjaan musiman;
161. Bahwa terhadap perjanjian kerja waktu tertentu, dengan terbukanya ruang leluasa bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu dengan dalih *selesainya suatu pekerjaan tertentu* berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu menjadi diberhentikan walau belum berakhir jangka waktu pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerjanya dengan alasan telah menyelesaikan pekerjaannya;
162. Bahwa terhadap perjanjian kerja waktu tidak tertentu, terbukanya ruang leluasa bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan dalih *selesainya suatu pekerjaan tertentu* berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pekerja/buruh tetap) diberhentikan dengan alasan telah menyelesaikan pekerjaannya, padahal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat untuk pekerjaan yang sifatnya tetap, bukan dibatasi waktu tertentu;
163. Bahwa berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* yang tidak memberikan pengertian serta parameter yang jelas berkaitan dengan frasa "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" tidak menciptakan kepastian hukum sehingga memberikan ruang yang leluasa bagi pengusaha untuk memaknai dan menggunakan kriteria *selesainya suatu pekerjaan tertentu* untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan oleh

karenanya membuka ruang yang lebar bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerjanya tersebut dengan pekerja/buruh;

164. Bahwa di sisi lain, keberadaan pasal *a quo* yang tidak memberikan pengertian serta parameter yang jelas berkaitan dengan frasa “*selesainya suatu pekerjaan tertentu*” juga berpotensi menimbulkan adanya ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam **Pasal 81 angka 17 UU Cipta Kerja yang menyisipkan ketentuan Pasal 61A**;
165. Bahwa Pasal 61A ayat (1) mengatur bahwa:
- Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c**, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
166. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 61A ayat (1) tersebut, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir karena, (1) berakhirnya waktu perjanjian kerja; dan (2) selesainya suatu pekerjaan tertentu. Syarat nomor 2 yakni *selesainya suatu pekerjaan tertentu* ini merujuk ke Pasal *a quo*;
167. Bahwa dikaitkan dengan keberadaan Pasal *a quo*, ketiadaan pengertian dan parameter yang jelas berkaitan dengan frasa “*selesainya suatu pekerjaan tertentu*” berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu diberhentikan walau belum berakhir jangka waktu pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerjanya dengan alasan telah menyelesaikan pekerjaannya;
168. Bahwa terhadap kondisi di atas, maka pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu dapat mendapatkan 2 kondisi secara bersamaan, yakni, (1) diberhentikan perjanjian kerjanya dengan alasan *selesainya suatu pekerjaan tertentu*” sehingga berhak mendapatkan uang kompensasi sesuai Pasal 61A ayat (1); dan (2) masih memiliki sisa masa kerja sehingga berhak mendapatkan uang ganti rugi sebesar sisa masa kerjanya sebagaimana dijamin dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan;
169. Bahwa UU Cipta Kerja tidak menghapuskan ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa;

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

170. Bahwa Pasal 62 membuka 2 alasan diberikannya uang ganti rugi yang sifatnya pilihan atau fakultatif, yakni, (1) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu; atau (2) berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1);
171. Bahwa, walaupun keberadaan Pasal *a quo* dalam UU Cipta Kerja telah dimasukkan dalam ketentuan Pasal 61 ayat (1), tetapi keberadaan Pasal *a quo* masih berpotensi mengakibatkan terpenuhinya syarat yang pertama, yakni *berakhirnya hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu*;
172. Bahwa, berdasarkan uraian di atas, maka keberadaan Pasal *a quo* berpotensi mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu ketika diberhentikan berdasarkan Pasal *a quo*, apakah akan mendapatkan uang kompensasi berdasarkan Pasal 61A ayat (1) atautkah mendapatkan uang ganti rugi berdasarkan pasal 62 UU Ketenagakerjaan sehingga membuka ruang bagi pengusaha untuk memilih menetapkan ketentuan yang menguntungkan perusahaan terhadap pekerja/buruh tersebut;
173. Bahwa pola yang menguntungkan perusahaan ini bisa terjadi dalam 2 kondisi, (1) pengusaha memilih memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang baru saja bekerja, karena uang kompensasi dihitung sesuai dengan masa kerja, sehingga lebih meringankan pengusaha dibandingkan memberikan uang ganti rugi yang dihitung berdasarkan sisa waktu/masa kerja; atau (2) pengusaha memberikan uang ganti rugi kepada pekerja/buruh yang sisa waktu kerjanya tinggal sedikit karena uang ganti rugi dihitung berdasarkan sisa waktu/masa kerja sehingga lebih meringankan pengusaha dibandingkan memberikan uang kompensasi;

174. Bahwa berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* berpotensi, (1) membuka ruang yang leluasa bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerja (perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu) dengan pekerja/buruh; dan (2) menimbulkan adanya ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 81 angka 17 UU Cipta Kerja yang menyisipkan ketentuan Pasal 61A sehingga tidak mencerminkan adanya, (1) jaminan pekerjaan yang layak bagi pekerja/buruh; (2) perlindungan hukum yang adil bagi pekerja/buruh; dan (3) perlakuan yang layak dalam hubungan kerja bagi pekerja/buruh, baik yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
175. Bahwa perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak “hak-hak positif”, yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni “hak atas (*right to*)”, bukan dalam bahasa yang negatif yakni “bebas dari (*freedom from*). Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan bahkan membenarkan eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);
176. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara pekerja/buruh dengan pengusaha tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:
- “Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam

hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.”
(Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48).

177. Bahwa di sisi lain, keberadaan Pasal *a quo* juga memberikan adanya kepastian hukum akan adanya ruang pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu;
178. Bahwa dikaitkan dengan ketentuan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, telah membagi perjanjian kerja waktu tertentu menjadi 2, yakni, (1) perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu; atau (2) perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas *selesainya suatu pekerjaan tertentu* sehingga kriteria *selesainya suatu pekerjaan tertentu* menjadi ukuran berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas *selesainya suatu pekerjaan tertentu*;
179. Bahwa, dalam Pasal 56 UU Ketenagakerjaan yang pertama atau sebelum diubah oleh Pasal *a quo*, justru tidak memasukkan kriteria “*selesainya suatu pekerjaan tertentu*” sebagai salah satu syarat berakhirnya perjanjian kerja sehingga mengakibatkan adanya kekosongan hukum pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu ketika telah selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan;
180. Bahwa, berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* justru memberikan legalitas kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu ketika telah selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut;
181. Bahwa berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* yang memberikan legalitas kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu ketika telah selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Namun, disisi lain, keberadaan Pasal *a quo* justru

menimbulkan, (1) ketidakpastian hukum sehingga berpotensi dijadikan dalil pembenar bagi pengusaha untuk secara leluasa melakukan pengakhiran perjanjian kerja (perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu); serta (2) menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 61A UU Ketenagakerjaan sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak mewujudkan terciptanya pekerjaan yang layak bagi pekerja/buruh dan oleh karenanya Pasal *a quo* bertentangan secara bersyarat dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 sepanjang tidak dimaknai “*selesainya suatu pekerjaan tertentu hanya dikenakan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) huruf b dan Pasal 59 ayat (1)*”;

182. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang memberikan legalitas kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu ketika telah selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Namun, disisi lain, keberadaan Pasal *a quo* justru menimbulkan, (1) ketidakpastian hukum sehingga berpotensi dijadikan dalil pembenar bagi pengusaha untuk secara leluasa melakukan pengakhiran perjanjian kerja (perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu);serta (2) menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 61A UU Ketenagakerjaan sehingga keberadaan Pasal *a quo* menimbulkan tidak adanya jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI sepanjang tidak dimaknai “*selesainya suatu pekerjaan tertentu hanya dikenakan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) huruf b dan Pasal 59 ayat (1)*”;
183. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang memberikan legalitas kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu ketika telah selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Namun, disisi

lain, keberadaan Pasal *a quo* justru menimbulkan, (1) ketidakpastian hukum sehingga berpotensi dijadikan dalil pembenar bagi pengusaha untuk secara leluasa melakukan pengakhiran perjanjian kerja (perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu); serta (2) menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 61A UU Ketenagakerjaan sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 sepanjang tidak dimaknai "*selesainya suatu pekerjaan tertentu hanya dikenakan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) huruf b dan Pasal 59 ayat (1)*";

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 17 UU Cipta Kerja yang menyisipkan ketentuan Pasal 61A di antara Pasal 61 dan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan

184. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* telah menyisipkan ketentuan Pasal 61A di antara Pasal 61 dan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan:

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

182. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas (1) berakhirnya jangka waktu dan (2) selesainya suatu pekerjaan tertentu maka wajib diberikan uang kompensasi dari pengusaha;

183. Bahwa perjanjian kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang berakhir hubungan kerjanya karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" wajib memperoleh uang kompensasi dari perusahaan sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;

184. Bahwa Berakhirnya hubungan kerja karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" membuka ruang berakhirnya hubungan kerja dalam kondisi tenaga kerja masih berada dalam jangka waktu perjanjian kerja/belum berakhir jangka waktu perjanjian kerjanya dengan perusahaan;
185. Bahwa di sisi lain, Pasal 62 UU Ketenagakerjaan telah mengatur adanya kewajiban bagi perusahaan untuk membayar ganti rugi sebesar upah tenaga kerja yang dihitung sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja jika perusahaan tersebut mengakhiri hubungan kerja dengan tenaga kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja;
186. Bahwa Keberadaan pasal *a quo* mengakibatkan adanya 2 kondisi hukum yang berbeda yang dialami tenaga kerja ketika berakhir hubungan kerja karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*", namun masih menyisakan sisa jangka waktu bekerja berdasarkan perjanjian kerja, yakni memperoleh uang kompensasi dari perusahaan sesuai masa kerja tenaga kerja di perusahaan yang bersangkutan atau memperoleh uang ganti rugi dari perusahaan sebesar upah sebesar sisa masa kerja sesuai perjanjian kerja;
187. Bahwa adanya 2 kondisi hukum yang berbeda ini mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja yang berakhir hubungannya karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*", namun masih menyisakan sisa jangka waktu bekerja berdasarkan perjanjian kerja, apakah akan memperoleh uang kompensasi berdasarkan ketentuan Pasal *a quo* atau memperoleh uang ganti rugi berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya pekerjaan yang layak bagi tenaga kerja sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945;
188. Bahwa adanya dua kondisi hukum yang berbeda ini mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja yang berakhir hubungannya karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*", namun masih menyisakan sisa jangka waktu bekerja berdasarkan perjanjian kerja, apakah akan memperoleh uang kompensasi berdasarkan ketentuan Pasal *a quo* atau memperoleh uang ganti rugi berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan

- adanya jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil di hadapan hukum sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;
189. Bahwa adanya dua kondisi hukum yang berbeda ini mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja yang berakhir hubungan kerjanya karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*", namun masih menyisakan sisa jangka waktu bekerja berdasarkan perjanjian kerja, apakah akan memperoleh uang kompensasi berdasarkan ketentuan Pasal *a quo* atau memperoleh uang ganti rugi berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan sehingga keberadaan Pasal *a quo* mencerminkan adanya perlakuan yang tidak adil serta tidak layak bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

C.5. PEKERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*)

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 18 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan

190. Bahwa Pasal 64 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa "*Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis*". Artinya terdapat 2 (dua) konsep penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dengan perjanjian yang dibuat secara tertulis, yaitu melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh;
191. Bahwa istilah "pemborongan pekerjaan" atau "penyediaan jasa pekerja/buruh" dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan disebut dengan istilah *outsourcing*. Istilah ini pertama kali dikenal melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dalam perkara permohonan Pengujian UU Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam putusan tersebut para pihak menggunakan istilah *outsourcing* untuk menyebut pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/ buruh. Mahkamah Konstitusi pun dalam pertimbangannya juga menegaskan adanya pengaturan *outsourcing* dalam Pasal 64 - 66 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan keberadaan dan batasan dari *outsourcing*;

192. Bahwa istilah *outsourcing* kemudian menjadi istilah yang selalu digunakan ketika membahas pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Hal ini juga nampak dalam Putusan MK No 27/PUU-IX/2011 (Permohonan pengujian Pasal 59 dan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan terhadap UUD NRI 1945). Didik Suprijadi sebagai pemohon menguraikan:

“...*Outsourcing* di dalam Pasal 64 menunjukkan adanya dua macam *outsourcing*, yaitu *outsourcing* mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh pemborong dan *outsourcing* mengenai pekerjaanya yang dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja. *Outsourcing* yang pertama mengenai pekerjaan, konstruksi hukumnya yaitu ada main *contractor* yang mensubkan pekerjaan pada sub *contractor*. Sub *contractor* untuk melakukan pekerjaan yang di subkan oleh main *contractor* yang membutuhkan pekerja. Disitulah sub *contractor* merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan oleh main *contractor*. Sehingga ada hubungan kerja antara sub *contractornya* dengan pekerjaanya.”

193. Bahwa Pasal 64 UU Ketenagakerjaan sebenarnya menjadi dasar hukum adanya perjanjian secara tertulis antara perusahaan dengan pekerja untuk menjamin agar pekerja mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, namun karena Pasal 64 UU Ketenagakerjaan dihapus, maka jaminan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak menjadi terancam;

194. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 18 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada lepasnya tanggungjawab negara untuk memberikan jaminan dan perlindungan pekerja *outsourcing*. Dihapusnya pasal 64 UU berpotensi menegasi hakekat bekerja sebagai kewajiban dasar dan melepaskan tanggungjawab negara untuk memberikan perlindungan terhadap warga negara. Dalam siklus kehidupan, manusia harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok untuk dapat bertahan hidup. Di zaman sekarang, rata-rata pemenuhan tersebut membutuhkan dana dan dana tersebut salah satunya dapat diperoleh dengan bekerja. Bekerja hakekatnya merupakan kewajiban dasar manusia dan kerja bagian kodrati dan integral dari kehidupan manusia, oleh karena itu negara harus menjamin para pekerja untuk dilindungi hak-haknya dalam bekerja. Dalam konteks ini, jaminan perlindungan dilaksanakan dengan memberikan dan menjamin perlindungan pekerja dalam hubungan kerja (antara pekerja dengan pemberi kerja);

195. Bahwa dalam prinsip dasar hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka negara berkewajiban untuk lebih mengutamakan perlindungan kepada pekerja/buruh. Keterlibatan negara (pemerintah) dimaksudkan untuk menciptakan hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil dan menjadi bagian dari fungsi tugas pemerintah;
196. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara pekerja/buruh dengan pengusaha tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:

“ Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong dalam hak-hak sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.”**[Pertimbangan Mahkamah (3.13.1) hlm. 48].**

Sebagaimana disampaikan oleh Kranenburg tentang teori tentang Negara kesejahteraan bahwa tujuan Negara sebagai berikut:

1. Negara bukan sekedar pemelihara ketertiban hukum belaka, tetapi secara aktif mengupayakan kesejahteraan warga negaranya;
2. Negara harus benar-benar bertindak adil terhadap seluruh warga negaranya;
3. Negara hukum bukan untuk penguasa atau golongan tertentu saja, tetapi untuk kesejahteraan seluruh warga negara di dalam negara.

Hal senada juga dapat dilihat dalam Pembukaan UUD NRI 1945 alinea IV, dimana tujuan negara Kesatuan Republik Indonesia yaitu:

1. Melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia;
2. Memajukan kesejahteraan umum;
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa;

4. Ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.
197. Bahwa dengan demikian upaya negara untuk melindungi pekerja merupakan bagian dari upaya untuk mewujudkan tujuan bernegara Indonesia yaitu "*melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia*". Pekerja yang juga merupakan penduduk dan warga negara haruslah dijamin hak-haknya agar tidak dilanggar oleh pemberi kerja/perusahaan pemberi kerja. Termasuk dalam hal ini dilindungi dari segala macam perbudakan dan perilaku kolonialisme dalam dunia kerja
198. Bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh diperkuat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, yakni "*Menurut Mahkamah, pekerja/.buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan outsourcing tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Untuk itu, Mahkamah harus memastikan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan outsourcing yang melaksanakan pekerjaan outsourcing dilaksanakan dengan tetap menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja buruh, dan penggunaan model outsourcing tidak disalahgunakan oleh perusahaan hanya untuk kepentingan dan keuntungan perusahaan tanpa memperhatikan, bahkan mengorbankan, hak-hak pekerja/buruh.*" [Pertimbangan hukum Mahkamah (3.18), hlm. 43].
199. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 18 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan menjadikan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* terancam terlebih jika ditambah fakta superiorinya kedudukan pemberi kerja. Tentu saja hal ini bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Tidak adanya jaminan kepastian hukum serta jaminan perlindungan pekerja *outsourcing* menghilangkan hak warga negara untuk memperoleh hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak;
200. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 18 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan berpotensi akan melahirkan kolonialisme dalam perburuhan. Pasal 64 UU Ketenagakerjaan sebenarnya menjadi dasar hukum adanya perjanjian secara tertulis antara perusahaan dengan pekerja untuk menjamin agar pekerja mendapatkan imbalan dan

perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, namun karena Pasal 64 UU Ketenagakerjaan dihapus, maka jaminan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 dan jaminan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 menjadi terancam bahkan berpotensi tidak terwujud;

201. Bahwa dihapuskannya ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan juga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum karena pekerja *outsourcing* akhirnya menjadi pihak yang tidak mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;
202. Bahwa selain itu, dihapuskannya ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan juga mereduksi peran Negara, maka ketentuan a quo jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*";
203. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 18 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja;
204. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [vide Paragraf 3.26, hlm. 120]

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 65 UU Ketenagakerjaan

205. Bahwa Pasal 65 UU Ketenagakerjaan mengatur:

Pasal 65 UU Ketenagakerjaan

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian

kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/ buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/ buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja.

206. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam putusannya nomor 27/PUU-IX/2011 memberikan pemaknaan terhadap Pasal 65 ayat (7) UU Ketenagakerjaan yang dinyatakan sebagai norma yang konstitusional bersyarat. Pasal 65 ayat (7) pengaturan dan maknanya menjadi:

“Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu (sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/ buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh) apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59”.

- 202. Bahwa dengan adanya Putusan MK 27/PUU-IX/2011, hal ini menegaskan bahwa konstruksi hukum Pasal 65 yang mengatur mengenai batasan, syarat kerja, dan perlindungan hak-hak *outsourcing* adalah ketentuan yang konstitusional;
- 203. Bahwa substansi Pasal 65 UU Ketenagakerjaan dapat dikualifikasikan sebagai *In House Outsourcing* yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan untuk mengerjakan pekerjaan yang **BERSIFAT PENUNJANG** (bukan pekerjaan pokok), yang dikerjakan di lokasi perusahaan pemberi pekerjaan dengan tanpa menghambat proses produksi secara langsung;
- 204. Bahwa dalam konsep *In House Outsourcing* pekerja mengerjakan pekerjaan di luar proses atau di luar alur produksi, seperti:
 - a. Pembuatan *pallet* atau *box* siap pakai yang pengerjaannya dilakukan di tempat tersendiri di dalam lokasi perusahaan pemberi pekerjaan yang tidak berhubungan dengan kegiatan utama;
 - b. Perawatan gedung perusahaan dan/atau perawatan pertamanan perusahaan;

- c. Penyediaan makan para pekerja oleh perusahaan catering;
 - d. Ekspedisi hasil produksi oleh perusahaan ekspedisi;
 - e. Antar jemput pekerja oleh perusahaan transportasi; dan
 - f. Pengantaran dan/atau pengambilan surat-surat, dan lain-lain oleh perusahaan Curir.
205. Bahwa untuk dapat melaksanakan *In House Outsourcing*, harus memenuhi berbagai persyaratan guna memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh dari perusahaan pemborong pekerjaan, seperti:
- a. Harus dibuat perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan;
 - b. di dalam perjanjian tersebut **WAJIB** memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan kepastian hubungan kerja (*job security*), syarat-syarat kerja (*working condition*), jaminan sosial (*social security*), perlindungan pengupahan (*wages protection*) dan kebebasan berserikat (*Freedom of Association*);
 - c. Perusahaan pemborong pekerjaan wajib memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja kepada pekerja/buruh sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang diterima oleh pekerja dari perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. Perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja/buruh yang dipekerjaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
206. Bahwa dalam konsep *In House Outsourcing*, harus ada mekanisme pemberian sanksi berupa peralihan hubungan kerja pekerja/buruh dari perusahaan pemborong pekerjaan kepada perusahaan pemberi pekerjaan, apabila terbukti:
- a. perusahaan pemborong pekerjaan tidak berbentuk badan hukum (bukan PT);
 - b. pekerjaan yang diborongkan ternyata tidak terpisah dan merupakan kegiatan utama;
 - c. pekerjaan yang dikerjakan merupakan proses produksi secara langsung yang apabila tidak dikerjakan oleh pekerja dari perusahaan pemborong

- pekerjaan berakibat proses produksi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya;
- d. perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang diterima oleh pekerja pada perusahaan pemborong pekerjaan lebih rendah dari yang diterima oleh pekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau bertentangan atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
207. Bahwa Ketentuan Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 65 UU Ketenagakerjaan akan berimplikasi pada:
- a. hilangnya batasan cara menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain di dalam perusahaan pemberi pekerjaan terkait dengan perlindungan bagi para pekeja;
 - b. semua jenis pekerjaan bisa diborongkan tanpa dibatasi *core* atau *non core*;
 - c. tidak adanya kualifikasi batas menghambat atau tidak menghambat proses produksi;
 - d. tidak perlu lagi syarat harus berbadan hukum bagi perusahaan pemborong pekerjaan;
 - e. tidak ada lagi sanksi hukum berupa beralihnya hubungan kerja ke pemberi pekerjaan.
208. Bahwa adanya Ketentuan Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 65 UU Ketenagakerjaan jelas bertentangan dengan konsep *In House Outsourcing* karena menjadikan *outsourcing* ini tidak mendapatkan jaminan serta perlindungan dari perusahaan berkaitan dengan sistem kerjanya. Dengan dihapusnya Pasal 65 ini, pekerja dari perusahaan pemberi pekerjaan akan digantikan oleh pekerja dari perusahaan pemborong pekerjaan;
209. Bahwa selain itu, adanya Ketentuan Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 65 UU Ketenagakerjaan telah membuat ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh karena bisa saja di-*outsource* seumur hidup, sebab sebenarnya dalam ketentuan Pasal 65 ayat (7) diatur bahwa "*Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59*". Dengan dihapusnya Pasal *a quo* basis *outsourcing* dengan batasan waktu

sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan menjadi hilang pula;

210. Bahwa adanya Ketentuan Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 65 UU Ketenagakerjaan ini perumusannya jelas mengabaikan Putusan MK 27/PUU-IX/2011 dimana dalam putusan MK tersebut terutama Pasal 65 ayat (7) dinyatakan sebagai norma yang konstitusional bersyarat;
211. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 65 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 karena jaminan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menjadi tidak terwujud mengingat tidak adanya batasan dan syarat kualifikasi yang dapat dilakukan *outsourcing* dalam bekerja; Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 karena tidak adanya jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi sistem kerja *outsourcing* serta berpotensi tidak diperlakukan sama antara *outsourcing* dengan pekerja lainnya; dan juga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, pekerja *outsourcing* menjadi tidak mendapatkan jaminan untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja karena kualifikasi pekerjaan yang di-*outsourcing*-kan tidak jelas dan tidak ada batasan;
212. Bahwa selain itu, dihapuskannya ketentuan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan juga mereduksi peran Negara, maka ketentuan a quo jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*";
213. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja;

214. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” **[vide Paragraf 3.26, hlm. 120]**

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan

215. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan mengatur:

Ketentuan Pasal 66 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 66

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
- (3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
 - (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.
216. Bahwa dengan berlakunya ketentuan *a quo* perusahaan atau pengguna jasa dapat dengan leluasa menggunakan pekerja *outsourcing* untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan kontrak awal pekerjaannya. Dengan diubahnya Pasal 66 *a quo*, maka tidak ada lagi batasan bagi pekerjaan pekerja *outsourcing*. Dengan demikian, bisa saja semua jenis pekerjaan di *outsourcing* kan dan tidak hanya terbatas untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
217. Bahwa ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan dihilangkan dalam UU Cipta Kerja. Padahal berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012, PKWT bisa saja diberlakukan oleh PPJP asal mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian PPJP yang melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dengan hilangnya huruf b ini, maka jelas Negara tidak lagi memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh;
218. Bahwa ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf d UU Ketenagakerjaan juga dihilangkan dalam UU Cipta Kerja. Dengan dihilangkannya huruf d dari ayat (2) Pasal 66 UU Ketenagakerjaan tersebut, Negara memberikan keleluasaan tanpa batas kepada perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan PPJP untuk tidak membuat perjanjian dengan kewajiban memuat pasal-pasal dalam UU Ketenagakerjaan. Dikaitkan dengan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, jika persyaratan yang termuat dalam huruf d dari ayat (2) Pasal 66 tidak terpenuhi, maka **demi hukum** status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan PPJP **beralih** menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan;
219. Bahwa hilangnya Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan berdampak pada perlindungan pekerja. Pasal tersebut merupakan perlindungan Negara bagi pekerja/buruh yang terikat hubungan kerja dengan PPJP. Apabila PPJP

melakukan penyimpangan terhadap ketentuan yang diatur dalam Pasal 66, maka perusahaan pemberi pekerjaan terkena **sanksi** berupa perubahan status hubungan kerja pekerja/ buruh dari PPJP kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Dengan hilangnya pasal tersebut, maka secara nyata Negara melepas tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/ buruh yang dijamin oleh UUD NRI 1945;

220. Bahwa diubahnya pasal 66 UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada tidak adanya ketentuan yang mengatur hak yang sama bagi pekerja *outsourcing* (sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh). Hal ini berpotensi melanggar Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945; Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
221. Bahwa selain itu, dihapuskannya ketentuan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan juga mereduksi peran Negara, maka ketentuan a quo jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*";
222. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja;
223. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang

baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” **[vide Paragraf 3.26, hlm. 120]**

C.6. WAKTU KERJA

Konstitusionalitas Ketentuan Pasal 81 angka 21 UU Cipta Kerja yang mengubah penjelasan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan

224. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengubah ketentuan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan dengan mengubah ketentuan penjelasan Pasal 77 ayat (3) sehingga menyatakan:

“Bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat diberlakukan ketentuan waktu kerja yang kurang atau lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu”

225. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tidak memberikan kepastian hukum terkait pekerjaan apa yang dikategorikan ke dalam sektor usaha dan pekerjaan tertentu yang dapat diberlakukan ketentuan waktu kerja yang kurang atau lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu;

226. Bahwa ketentuan penjelasan Pasal 77 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sebelum perubahan justru sudah menentukan secara tegas pekerjaan yang dikategorikan ke dalam sektor usaha atau pekerjaan tertentu yakni misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan,

yang mengindikasikan jenis pekerjaan yang tidak cocok jika terikat dengan ketentuan waktu kerja 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu;

227. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* membuka ruang fleksibilitas bagi pengusaha untuk mengatur waktu bekerja yang kurang atau bahkan lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu terhadap tenaga kerja di segala jenis pekerjaan dengan memaknai sebagai pekerjaan yang tergolong ke dalam kategori sektor usaha atau pekerjaan tertentu sehingga berpotensi mengakibatkan adanya waktu kerja yang tidak menentu, dan bahkan berlebih dan eksploitatif terhadap tenaga kerja;
228. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan waktu kerja dan mencerminkan tidak adanya peran aktif negara untuk memberikan perlindungan dan perlakuan yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan waktu kerja;
229. Bahwa perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja, termasuk hak atas waktu kerja yang layak menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak “hak-hak positif”, yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni “hak atas (*right to*)”, bukan dalam bahasa yang negatif yakni “bebas dari (*freedom from*)”. Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan bahkan membenarkan eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);
230. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara tenaga kerja dengan pengusaha, termasuk dalam penentuan waktu kerja, tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D

ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:

“Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.”
(Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48).

231. Bahwa alasan dibentuknya undang-undang di bidang Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi posisi tawar (*bargaining position*) pekerja yang lemah. Dan dalam hubungan kerja, pekerja termasuk ke dalam golongan yang lemah yang menurut para sosialis perlu dilindungi hak-haknya oleh negara, termasuk dalam hal pengaturan waktu kerja dalam undang-undang. Oleh karenanya peran negara menjadi penting untuk melindungi kepentingan para pihak yang berada dalam golongan atau kelas yang lemah yang dianggap tidak memiliki posisi tawar yang seimbang dengan pihak yang kuat;
232. Bahwa berdasarkan Pasal 24 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dinyatakan “*Setiap Orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari libur berkala, dengan menerima upah*”;
233. Bahwa berdasarkan Konvensi ILO Nomor 14 Tahun 1921 Mengenai Istirahat Mingguan (Industri), dan Konvensi ILO Nomor 106 Tahun No.106 Mengenai Istirahat Mingguan Dalam Perdagangan Dan Kantor-Kantor menegaskan bahwa, jangka waktu istirahat, bilamana mungkin, harus diberikan secara bersamaan kepada seluruh pekerja, masa istirahat itu ditetapkan sedemikian rupa sehingga jatuh bersamaan dengan hari-hari yang sudah ditetapkan menurut tradisi atau adat negara atau distrik;
234. Bahwa agar tidak menimbulkan praktek eksploitasi terhadap pekerja, pengaturan waktu kerja dalam undang-undang harus mencerminkan prinsip tidak adanya kerja paksa atau wajib kerja sesuai dengan Konvensi ILO

Nomor 29 Tahun 1930 Mengenai Kerja Paksa atau Wajib Kerja dan Konvensi ILO Nomor 105 Tahun 1957 Tentang Penghapusan Kerja Paksa yang telah diratifikasi melalui Undang-undang Nomor 19 Tahun 1999;

235. Bahwa Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam pekerjaan dan Jabatan mencerminkan prinsip dasar kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan, diantaranya dengan tujuan bahwa Pemerintah wajib mengembangkan kebijakan nasional serta mempromosikan adanya persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan dan menghapuskan diskriminasi dalam bidang itu;
236. Bahwa Rekomendasi ILO Nomor 111 memuat petunjuk yang lebih rinci dan teknis dari Konvensi ILO Nomor 111. Rekomendasi ini berisi penjelasan teknis pelaksanaan konvensi dan hal-hal yang harus diperhatikan sehingga peraturan perundang-undangan untuk mencegah diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan mencakup prinsip-prinsip dalam Kondisi pekerjaan, termasuk jam kerja, waktu istirahat, libur tahunan yang dibayar, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, asuransi sosial, dan fasilitas kesejahteraan yang diberikan dalam hubungannya dengan pekerjaan;
237. Bahwa berdasarkan Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan: *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*. Bahwa makna perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, termasuk diantaranya perlakuan yang adil dalam pengaturan aturan tentang waktu kerja pekerja/buruh;
238. Bahwa dengan keberadaan Pasal *a quo* mengubah ketentuan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan dengan mengubah ketentuan penjelasan Pasal 77 ayat (3) bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 karena berpotensi mengakibatkan perlakuan yang tidak adil dan tak layak bagi pekerja/buruh dalam hal waktu kerja;
239. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* berpotensi mengakibatkan adanya kerja paksa atau wajib kerja yang merupakan praktek eksploitatif terhadap pekerja/buruh dan bertentangan dengan Konvensi ILO Nomor 29 Tahun 1930 Mengenai Kerja Paksa atau Wajib Kerja dan Konvensi ILO Nomor 105 Tahun 1957 Tentang Penghapusan Kerja Paksa yang telah diratifikasi melalui Undang-undang Nomor 19 Tahun 1999;

240. Bahwa dengan demikian keberadaan Pasal *a quo* tidak memberikan kepastian hukum sektor yang dimaksud dalam pasal *a quo*, maka dengan tidak adanya kepastian hukum tersebut berpotensi semakin mengakibatkan praktek eksploitatif kepada pekerja/buruh dengan dimungkinkannya dipekerjakan melebihi ketentuan waktu kerja dan jam kerja dalam sehari maupun ketentuan jam kerja dalam seminggu;
241. Bahwa PARA PEMOHON menyadari jika ketentuan Pasal *a quo* dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah, justru akan menimbulkan kekosongan hukum dalam undang-undang berkaitan dengan penjelasan terkait sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang tidak diberlakukan waktu kerja sebagaimana diatur Pasal 77 ayat (2), maka Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk memaknai secara bersyarat Pasal *a quo* untuk dimaknai *Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan*;
242. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang membuka ruang fleksibilitas bagi pengusaha untuk mengatur waktu bekerja berpotensi menempatkan tenaga kerja dalam waktu bekerja yang tidak menentu, bahkan berlebih dan eksploitatif sehingga tidak mencerminkan adanya pekerjaan yang layak bagi tenaga kerja dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 sepanjang tidak dimaknai *Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan*;
243. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang tidak memberikan kepastian hukum terkait pekerjaan apa yang dikategorikan ke dalam sektor usaha dan pekerjaan tertentu serta membuka ruang fleksibilitas bagi pengusaha untuk mengatur waktu bekerja berpotensi menempatkan tenaga kerja dalam waktu bekerja yang tidak menentu, bahkan berlebih dan eksploitatif sehingga tidak mencerminkan adanya jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi tenaga kerja dalam waktu kerja dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI sepanjang tidak dimaknai *Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan*

tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan;

244. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang membuka ruang fleksibilitas bagi pengusaha untuk mengatur waktu bekerja berpotensi menempatkan tenaga kerja dalam waktu bekerja yang tidak menentu, bahkan berlebih dan eksploitatif sehingga tidak mencerminkan adanya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI sepanjang tidak dimaknai *Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan;*
245. Bahwa selain itu, keberadaan Pasal 77 ayat (4) yang menyatakan *“Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”* juga berpotensi menghilangkan peran negara melindungi kaum pekerja sebagai pihak yang lemah dalam hubungan kerja dan bertentangan dengan pasal Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dapat mengakibatkan perlakuan yang tidak adil dan tak layak bagi pekerja/buruh dalam hal waktu kerja;
246. Bahwa dengan diserahkannya pengaturan pelaksanaan jam kerja melalui PK, PP, dan PKB dalam Pasal 77 ayat (4) maka menunjukkan bahwa
- a. Negara melepaskan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam menetapkan waktu kerja dan jam kerja sebagaimana telah baik diatur dalam UUK, dan Konvensi ILO No. 14 dan Konvensi ILO Nomor 106;
 - b. Membiarkan terjadinya kemungkinan praktek-praktek kesewenangan Pengusaha sebagai pihak yang memiliki kekuatan kepada Pekerja sebagai pihak yang lemah

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 22 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan

247. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengubah Pasal 78 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan yang dulu berbunyi *Waktu lembur hanya dapat dilakukan*

paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

248. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan Pasal 78 ayat (1) huruf b berbunyi, *Waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu;*
249. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* menambah waktu kerja lembur yang dapat diberlakukan kepada tenaga kerja yakni selama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu, padahal sebelumnya, waktu kerja lembur yang dapat diberlakukan kepada tenaga kerja yakni 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;
250. Bahwa dikaitkan dengan pengaturan standar waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan, keberadaan Pasal *a quo* membuka ruang bagi tenaga kerja untuk bekerja (jika disertai waktu kerja lembur) dalam waktu yang cukup lama yakni, paling banyak 11 (sebelas) jam dalam 1 (satu) hari dan 58 (lima puluh delapan) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau paling banyak 12 (dua belas) jam dalam 1 (satu) hari dan 58 (lima puluh delapan) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu tanpa diberikan upah kerja lembur;
251. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan tenaga kerja yang diberlakukan waktu kerja lembur selama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu menjadi tidak wajib diberikan upah kerja lembur (lihat Pasal 81 angka 21 UU Cipta Kerja), padahal dulu wajib mendapat upah kerja lembur;
252. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* membuka ruang bagi pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja dalam masa waktu kerja yang terlalu lama dan berpotensi mengakibatkan tenaga kerja tidak memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan kebugarannya dan berpotensi mengganggu kesehatannya;
253. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mencerminkan pengaturan masa waktu bekerja yang tidak ramah bagi tenaga kerja yang berkedudukan sebagai orang tua dan memiliki anak yang masih memerlukan asuhan karena keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan tenaga kerja berpotensi

mendapatkan waktu kerja yang cukup lama sehingga tenaga kerja memiliki waktu yang sempit untuk melaksanakan pengasuhan kepada anaknya, terlebih lagi jika tenaga kerja tersebut sama-sama menjadi orang tua dalam keluarga;

254. Bahwa adanya syarat persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan ketika pengusaha ingin mempekerjakan tenaga kerja melebihi waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 21 UU Cipta Kerja tidak menjamin sepenuhnya adanya perlindungan bagi tenaga kerja karena dalam praktiknya tenaga kerja memiliki posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibanding perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat (*superior*) dalam hubungan kerja;
255. Bahwa semangat kehadiran hukum ketenagakerjaan adalah untuk meniadakan ketimpangan hubungan antara tenaga kerja yang memiliki posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibanding perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat (*superior*) yang salah satunya disampaikan oleh ahli hukum perburuhan asal Jerman, Otto Kahn Freund yang berpendapat bahwa *timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan (antara buruh dengan pengusaha). Karena itu, tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar meniadakan ketimpangan hubungan diantara keduanya* (Agusmidah, 2011);
256. Bahwa politik hukum dalam pembentukan UU Ketenagakerjaan juga ditujukan untuk memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja sebagaimana ditegaskan Mahkamah dalam putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 yang menyatakan:

“Bahwa politik hukum pembentukan UU 13/2003 adalah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang secara khusus terkait ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang *a quo* harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang sama harus dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan usaha.” **(Pertimbangan Mahkamah [3.16] paragraf 2 hlm. 40).**

257. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan waktu kerja lembur dan mencerminkan tidak adanya peran aktif negara untuk memberikan perlindungan dan perlakuan yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan waktu kerja lembur;
258. Bahwa perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja, termasuk hak atas waktu kerja lembur yang layak menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak “hak-hak positif”, yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni “hak atas (*right to*)”, bukan dalam bahasa yang negatif yakni “bebas dari (*freedom from*). Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan bahkan membenarkan eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);
259. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara tenaga kerja dengan pengusaha, termasuk dalam penentuan waktu kerja lembur, tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan; *“Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara*

sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.”

(Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48);

260. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang membuka ruang bagi pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja dalam masa waktu kerja yang tidak ramah dan terlalu lama, berpotensi mengakibatkan tenaga kerja tidak memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan kebugarannya serta untuk mengurus keluarganya sehingga tidak mencerminkan adanya pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi tenaga kerja dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 sepanjang tidak dimaknai *waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;*
261. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang membuka ruang bagi pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja dalam masa waktu kerja yang tidak ramah dan terlalu lama, berpotensi mengakibatkan tenaga kerja tidak memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan kebugarannya serta untuk mengurus keluarganya sehingga tidak mencerminkan jaminan dan perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 sepanjang tidak dimaknai *waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;*
262. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tidak menciptakan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja karena membuka ruang bagi pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja dalam masa waktu kerja yang tidak ramah dan terlalu lama sehingga berpotensi mengakibatkan tenaga kerja tidak memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan kebugarannya serta untuk mengurus keluarganya dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 sepanjang tidak dimaknai *waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;*

C.7. CUTI

Konstitusionalitas Ketentuan Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan

263. Bahwa Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja telah mengubah ketentuan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Ketentuan Pasal 79 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah."

264. Bahwa dengan diberlakukannya Pasal *a quo* nyata-nyata telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI 1945:

- a. Bahwa Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*", pada dasarnya merupakan jaminan hak konstitusional bagi setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan pada satu sisi, dan pada sisi yang lain merupakan kewajiban negara *c.q.* Pemerintah untuk menyediakan/memberikan

- pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan terhadap setiap warga negara Indonesia;
- b. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*", pada dasarnya merupakan landasan konstitusional untuk menjamin hak setiap orang mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
 - c. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*", pada dasarnya merupakan jaminan konstitusional bagi setiap orang untuk dapat bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
 - d. Pasal 28I ayat (4) UUD NRI 1945 menyebutkan bahwa, "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*", pada dasarnya merupakan landasan konstitusional pembebanan tanggung jawab negara cq. pemerintah dalam perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia;
265. Bahwa berkaitan dengan hal tersebut, MK dalam putusannya, menjelaskan bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan piublik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara [*vide* Putusan MK nomor 100/PUU-X/2012, 3.10.3 Paragraf 1 hlm. 61]. Hal ini, menurut MK meskipun tanggung jawab untuk melindungi, memajukan, dan memenuhi hak asasi manusia itu oleh konstitusi ditegaskan menjadi tanggung jawab negara, khususnya pemerintah, hal itu bukan berarti bahwa institusi atau orang-perorangan di luar negara tidak wajib menghormati keberadaan hak-hak tersebut. Sebab, esensi setiap hak yang dimiliki seseorang selalu menimbulkan kewajiban pada pihak atau orang lainnya untuk menghormati

- keberadaan hak itu [*vide* Putusan MK nomor 13/PUU-XV/2017 3.13.2 hlm. 49];
266. Bahwa selain menegakkan konstitusi, pelaksanaan pengaturan mengenai hukum ketenagakerjaan dalam hal ini berkaitan dengan istirahat, cuti, beserta upah cuti merupakan upaya pemenuhan hak asasi manusia yakni hak atas perlindungan sosial bagi pekerja/buruh [*vide*, Naskah Rekomendasi mengenai Landasan Nasional untuk Perlindungan Sosial *International Labour Organization*];
267. Bahwa Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sehingga tidak lagi mencakup Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d, sedangkan ketentuan Pasal 84 UU Ketenagakerjaan masih mengatur keberlakuan Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d menimbulkan ketidakpastian hukum;
268. Bahwa Pasal 84 UU Ketenagakerjaan berbunyi “*Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh*” pada dasarnya masih memberlakukan ketentuan hak atas upah penuh bagi pekerja/buruh yang menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang;
269. Bahwa dengan tidak diaturnya Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d UU Ketenagakerjaan di dalam Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak atas upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang, karena di satu sisi pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang sebagaimana diatur dalam Pasal 84 UU Ketenagakerjaan, namun di sisi lain Pasal 79 ayat (2) sudah tidak lagi mengatur huruf c dan huruf d sebagaimana disebut di dalam Pasal 84 UU Ketenagakerjaan;
270. Bahwa dengan tidak diaturnya Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d UU Ketenagakerjaan di dalam Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menurut PARA PEMOHON berpotensi besar menjadikan tidak diterimanya imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang berkaitan dengan

hak istirahat/cuti dan hak upah istirahat/cuti oleh para pekerja sebagaimana poin nomor 3 di atas [*vide* Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945]. Dalam hal ini, MK dalam putusannya menegaskan bahwa [*vide* Putusan MK nomor 67/PUU-XI/2013, 3.19, Paragraf 1 hlm. 44],

"Upah pekerja/buruh secara konstitusional berdasarkan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 merupakan hak konstitusional yang oleh karenanya adalah hak konstitusional pula untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

271. Bahwa Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b sehingga berbunyi, "*istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu*" menurut PARA PEMOHON berpotensi tidak mengakomodasi hak pekerja/buruh yang bekerja di pengusaha/perusahaan yang memberlakukan 5 (lima) hari kerja dalam sepekan dengan istirahat selama 2 (dua) hari, sebagaimana diberlakukan secara nasional bagi penyelenggara negara/pemerintahan [*vide*, Keppres 68/1995] Hal ini jelas menunjukkan diskriminasi terhadap warga negara yang oleh konstitusi dijamin kedudukannya sama di hadapan hukum dan pemerintahan;
272. Bahwa selain menimbulkan ketidakpastian hukum, menurut PEMOHON Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf d UU Ketenagakerjaan sehingga menjadi Pasal 79 ayat (5) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi "*Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" mereduksi hak pekerja/buruh untuk memperoleh istirahat panjang atas dedikasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap pengusaha, yang pemberian hak atas istirahat panjang tersebut seharusnya menjadi kewajiban pengusaha;
273. Bahwa Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf d UU Ketenagakerjaan tidak lagi mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan istirahat panjang kepada pekerja/buruh, karena di dalam Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan sehingga terdapat ayat (5) tidak lagi menggunakan kata "*wajib*", melainkan menggunakan kata "*dapat*", yang dalam hukum perundang-undangan konsekuensi kata "*dapat*" tidak bersifat

imperatif, sehingga tidak ada jaminan bagi pekerja/buruh untuk mendapat hak atas istirahat panjang;

274. Bahwa Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf d UU Ketenagakerjaan yang tidak lagi mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan istirahat panjang kepada pekerja/buruh berpotensi menimbulkan kesewenang-wenangan pengusaha dalam memberikan hak atas istirahat panjang kepada pekerja/buruh, sedangkan pekerja/buruh dalam praktik hubungan kerja selalu memiliki posisi tawar yang lemah dihadapan pengusaha, sehingga negara cq. pemerintah harus berperan aktif dalam mengatur pemberian jaminan hak atas istirahat panjang kepada pekerja/buruh dengan cara mewajibkan kepada pengusaha;
275. Bahwa Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan nyata-nyata bertentangan dengan Pasal Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI 1945, sehingga menurut PEMOHON seharusnya dinyatakan bertentangan dengan konstitusi dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum.

C.8. UPAH DAN UPAH MINIMUM

Ketentuan Pasal 81 angka 24 sampai dengan angka 36 UU Cipta Kerja yang mengubah, menghapus, dan/atau menetapkan sejumlah ketentuan baru dalam UU Ketenagakerjaan sebagian materi muatannya bertentangan dengan Pasal 18 ayat (1), Pasal 18 ayat (2), Pasal 18 ayat (5), Pasal 18 ayat (6), Pasal 18 ayat (7), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan/atau Pasal 28E ayat (3) UUD NRI 1945

276. Bahwa hubungan pekerjaan esensialnya, setelah adanya revolusi industri, paradigma berkontrak adalah tanpa batas sebagai bentuk (*unrestricted freedom of contract*) sebagai pengaruh aliran filsafat politik ekonomi dan ekonomi yang liberal pada abad kesembilan belas;
277. Bahwa perekonomian, berkembang aliran *laissez faire* yang dikemukakan oleh Vincent de Gournay seorang fisiokrat yang mengatakan : "*laissez faire, laissez passer, le monde va alors de lui meme*" yang artinya biarlah orang berbuat, biarkan berlalu, dunia akan tetap berputar selalu. Kemudian

- semboyan ini kemudian dimaknai “ biarlah oarng berbuat seperti yang mereka sukai tanpa campur tangan pemerintah”. (Ridwan Khairandi, Itikad Baik Dalam berkontrak diberbagai sistem hukum, FHUII Press, 2017);
278. Bahwa semboyan *laissez faire* mengilhami adam smith seorang juris yang menyatakan prinsip non intervensi oleh pemerintah terhadap kegiatan ekonomi dan bekerjanya pasar (Peter Gilles, Business Law, Sydney : The Federation Press, 1993); Perkembangan *laissez faire* dan kebebasan berkontrak, filsafat utilitarian dari Jeremy Bentham tentang ideologi *free choice*;
279. Bahwa Jeremy Bentham dan Adam Smith sangat berperan besar perkembangan *laissez faire* dan keduanya merupakan penganut filsafat individualisme yang sangat terpengaruh oleh pemikiran Imanuel Kant. Dimana kesemuanya menyatakan bahwa aspek kebebasan individu dilepaskan dari segi etika dari yang dianjurkan oleh filsafat hukum alam (*natural law*);
280. Bahwa dengan adanya revolusi industri teori hukum kontrak konsep individualisme sangat menjadi pedoman dengan pembagian individualisme sebagai mekanisme sosial dan sebuah nilai. Sebagai suatu mekanisme sosial dikaitkan bagaimana Negara mengontrol warganegaranya melalui adanya pasar bebas (*free market economies*) dari implementasi *free choice* dan administrasi. Sebagai suatu nilai, Thomas Hobbes dan Jhon Locke yang menyatakan suatu prinsip moral dan sebagai prinsip yang diinginkan manusia untuk bebas dan memilih tujuan yang baik;
281. Bahwa pandangan atas Free Will ini mengasumsikan kebebasan itu akan menjadi suatu keadilan karena masing-masing pihak memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang seimbang (*A.G. Guest, Chitt on Contract, Volume I-General Priciple (London:Sweet & Maxwell, 1977)*). Akantetapi, kenyataannya para pihak tidak selalu memiliki posisi tawar yang seimbang (*Konrad Zweight dan Hein Kotz-1992*);
282. Bahwa James Mill dan Bentham sebagai penganut utilitarian menyatakan harus ada democratic idea yang esensinya terwujud menjadi hanya dengan demokrasi dapat dijamin harmoni kepentingan yang diperintah dengan yang diperintah. Berdasarkan itu terdapat adanya otonomi individu (*autonomous*), independen (*independent*) dan sejajar (*equal*);

283. Bahwa dari prinsip individualisme itu, baik dari sisi mekanisme sosial dan nilai, termanifestasikan menjadi seorang buruh memilih apa yang ia kerjakan, dia berkehendak bekerja dan ia harus menyiapkan diri untuk bekerja. Disisi lainnya, seorang investir bebas memilih untuk menabung dan bebas untuk menanamkan modalnya dan hak untuk menentukan tingkat bunga yang ia tawarkan;
284. Bahwa sebagai mekanisme sosial dan nilai, prinsip individualisme yang termanifestasi menjadi adanya kebebasan berkehendak sebagai suatu prinsip, atas realitas ketidakberimbangan posisi, maka prinsip dasar kebebasan berkehendak ini bergeser menjadi kebebasan kepatutan. Untuk kepentingan keadilan semua pihak, maka Negara membatasi kebebasan;
285. Bahwa John Rawls dalam teori kesamaan posisi (awal) mengatakan” *Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang*”.pengaturan yang sedemikian rupa itu artinya harus ada keseimbangan kepentingan pekerja dengan pengusaha yang dimuat dalam perundangundangan. Kepentingan pekerja adalah terpenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya secara layak. Sedangkan kepentingan pengusaha adalah kelangsungan usaha dari perusahaan agar dapat berjalan terus. Dengan demikian, dikatakan bahwa keadilan sosial itu sebaiknya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau dengan kata lain hukum positif itu harus memperhatikan keadilan;
286. Bahwa sistem pengupahan menurut teori Karl Marx didasarkan pada teori nilai lebih yang mempertentangkan kelas antara kelas proletariat dengan borjuis. Menurut Marx, hanya buruh yang merupakan sumber nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang digunakan untuk memproduksi suatu barang. Sedangkan disisi lainnya, kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh;
287. Bahwa hubungan pekerjaan adalah suatu perjanjian yang dilandasi oleh syarat adanya kehendak (*wills*) dan kesepakatan dari masing-masing pihak para pihak serta hal tertentu. Dua syarat tersebut diatas menjadi syarat subjektif dan objektif dalam suatu perjanjian yang dapat membatalkan (*voidable/vernitige baar*) dan/atau batal demi hukum (*Null and void/Nietig*);

288. Bahwa untuk memastikan adanya kepatutan, maka Negara hadir untuk memastikan berlangsungnya prinsip itikad (*bona fidae, good faith*) baik dalam suatu relasi pekerjaan yang tidak berimbang yang berbentuk adanya peraturan perundang-undangan (*legislasi*) agar hubungan pekerjaan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan. Hal mana prinsip ini dianut oleh semua sistem hukum (*civil law maupun common law* dan hukum Islam);
289. Bahwa mukadimah Deklarasi Umum Ham Asasi Manusia (DUHAM) menyatakan “pengakuan atas martabat alamiah dan hak-hak yang sama dan tidak dapat dicabut dari semua anggota keluarga manusia adalah dasar kemerdekaan, keadilan dan perdamaian di dunia”;
290. Bahwa Pasal 23 Deklarasi Umum Ham Asasi Manusia (DUHAM) mengatur tentang kebebasan untuk mendapatkan pekerjaan, syarat-syarat kerja yang menguntungkannya yang bunyinya sebagai berikut:
- 1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.
 - 2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
 - 3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.
 - 4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.
291. Bahwa sebagai Negara peserta (*state party*), wajib memenuhi penuh hak ini meliputi bimbingan teknis dan kejuruan serta program latihan, kebijakan dan terknik untuk mencapai perkembangan ekonomi, sosial dan budaya yang mantap dan kesempatan bekerja secara penuh dan produktif sebagaimana diatur dalam Pasal 6 DUHAM yang bunyinya sebagai berikut:
- 1) Negara-negara Peserta Perjanjian ini mengakui hak untuk bekerja, yang meliputi hak setiap orang atas kesempatan memperoleh naskah dengan melakukan pekerjaan yang secara bebas dipilihnya atau diterimanya dan akan mengambil tindakan-tindakan yang layak dalam melindungi hak ini.
 - 2) Tindakann-tindakan yang diambil Negara Peserta Perjanjian untuk mencapai realitasai penuh hak ini meliputi bimbingan teknis dan

kejuruan serta program latihan, kebijakan dan terknik untuk mencapai perkembangan ekonomi, sosial dan budaya yang mantap dan kesempatan bekerja secara penuh dan produktif berdasarkan kondisi yang menjamin kebebasan politik dan ekonomi yang fundamental bagi tiap individu;

292. Bahwa Pasal 7 DUHAM meminta agar negara peserta memastikan Negara Peserta mengakui hak setiap orang menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan yang menjamin pemberian upah guna memenuhi kehidupan yang layak untuk dirinya dan keluarga sesuai dengan ketentuan yang telah diperjanjikan. Dimana Pasal 7 DUHAM ini berbunyi:

Negara-negara Peserta Perjanjian mengakui hak setiap orang akan menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan, yang menjamin, terutama:

- a. Pemberian upah bagi semua pekerja, sebagai minimum, dengan : i. Gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama lainnya tanpa perbedaan apa pun, terutama wanita yang dijamin kondisi kerjanya tidak kurang daripada kondisi yang dinikmati oleh pria, dengan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama; ii. Penghidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian;
 - b. Kondisi kerja yang aman dan sehat;
 - c. Persamaan kesempatan untuk setiap orang untuk dipromosikan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, tanpa pertimbangan lain kecuali senioritas dan kecakapan;
 - d. Istirahat, santai dan pembatasan dari jam kerja yang layak dan liburan berkala dengan upah dan juga upah pada hari libur umum.
293. Bahwa pengakuan atas hak setiap orang menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan yang menjamin pemberian upah guna memenuhi kehidupan yang layak untuk dirinya dan keluarga merupakan amanat konstitusi sebagaimana termaktub dalam tujuan pembangunan Indonesia dalam pembukaan UUD Republik Indonesia 1945 yang menyatakan “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum”.
294. Bahwa selain dalam pembukaan, Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 juga menjamin yang berbunyi, *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”* yang dikukuhkan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan : “ setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;

295. Bahwa pemenuhan atas standar penghidupan yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 berkesamaan dengan makna yang terkandung dalam Pasal 11 ayat (2) Internasional Covenant on Economic Social and Cultural Rights yang berbunyi :

“Negara-negara pihak pada konvenan ini mengakui hak setiap orang atas standart kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya, termasuk pangan, sandang, perumahan yang layak dan atas perbaikan kondisi penghidupan yang bersifat terus menerus. Negara-Negara pihak akan mengambil langkah-langkah yang layak untuk memastikan perwujudan hak ini, dengan mengakui, untuk maksud ini sangat pentingnya arti kerjasama internasional yang didasarkan pada perbaikan sukarela”

296. Bahwa pembukaan, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 ayat (2) UUD NRI 1945 merupakan jaminan hak konstitusional bagi setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan, standart pekerjaan yang layak guna mencapai standar penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Konstruksi hukum inilah yang kemudian harusnya dipedomani dalam merumuskan aturan mengenai pengupahan. apabila menyimpang dari konstruksi tersebut dipastikan melanggar konstitusi/UUD NRI 1945.

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 88 ayat (1) yang termuat dalam Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan

297. Bahwa Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. struktur dan skala upah;
 - c. upah kerja lembur;
 - d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.
271. Bahwa Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja telah mengubah Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang semula berbunyi, "*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*" dan disertai penjelasan bahwa *Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua;*
272. Bahwa Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja kemudian berbunyi "*Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*" dan tanpa disertai penjelasan;
273. Bahwa Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dapat merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 karena jika Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut berlaku dapat berakibat pada tidak adanya perlindungan bagi pekerja/buruh atas haknya memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak;
274. Bahwa pengertian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak tersebut pada mulanya dilekatkan dalam penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua, sedangkan penjelasan Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diubah menjadi *Cukup jelas*, sehingga tidak lagi menjelaskan mengenai apa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak tersebut;

275. Bahwa pasca Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diubah dengan Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja, maka pengertian, standar, kriteria mengenai penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak menjadi tidak lagi diatur di dalam UU Ketenagakerjaan *juncto* UU Cipta Kerja, sehingga tidak ada lagi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi PARA PEMOHON untuk mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, dan oleh karenanya Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah mereduksi hak konstitusional PEMOHON sebagaimana telah dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
276. Bahwa diaturnya penjelasan mengenai pengertian, standar, kriteria penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak di dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut merupakan bentuk keterlibatan/kehadiran Negara *cq.* Pemerintah dalam menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan hak untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, karena bagaimanapun juga Konstitusi (UUD NRI 1945) tidak mengatur dan menjelaskan secara detail mengenai apa yang dimaksud dengan penghidupan yang layak itu;
277. Bahwa Mahkamah dalam Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 Paragraf [3.13.1] hlm. 48 menyatakan pendapat hukumnya bahwa hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan, maka pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan tersebut membutuhkan peran aktif negara. Demikian kutipan pendapat hukum Mahkamah selengkapnya:
- “Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.”

278. Bahwa dengan tidak lagi diaturnya pengertian, standar, kriteria penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak di dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan berakibat pada hilangnya peran aktif negara untuk memenuhi hak konstitusional warga negara dan/atau setiap orang sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
279. Bahwa menurut PARA PEMOHON, Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang diubah dengan Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja sepanjang frasa "*Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*" bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) apabila tidak dimaknai "*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua*".

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 88 ayat (2) yang termuat dalam Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 UU Ketenagakerjaan

280. Bahwa Pasal 18 ayat (1), Pasal 18 ayat (2), Pasal 18 ayat (5), dan Pasal 18 ayat (6) UUD NRI 1945 menentukan susunan pemerintahan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia tidak hanya Pemerintah Pusat saja, melainkan juga Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang masing-masing mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, dalam rangka menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang ditentukan sebagai urusan Pemerintah Pusat, yang dalam pelaksanaan otonomi dan tugas pembantuan tersebut Pemerintahan Daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain;
281. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemerintahan Daerah) yang merupakan salah satu penjabaran lebih lanjut dan/atau pelaksanaan Pasal 18 ayat (7) UUD NRI 1945 dan merupakan peraturan umum (*lex generalist*) di bidang

Pemerintahan Daerah menentukan urusan pemerintahan absolut yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat meliputi: (a) politik luar negeri; (b) pertahanan; (c) keamanan; (d) yustisi; (e) moneter dan fiskal nasional; dan (f) agama [*vide* Pasal 9 ayat (2) dan Pasal 10 ayat (1) UU Pemerintahan Daerah];

282. Bahwa urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan pada dasarnya tidak terqualifikasi kedalam urusan pemerintahan absolut yang mutlak hanya diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat saja, melainkan juga menjadi urusan pemerintahan yang diselenggarakan oleh Pemerintahan Daerah, yang dalam UU Pemerintahan Daerah disebut sebagai urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar [*vide* Pasal 12 ayat (2) huruf a UU Pemerintahan Daerah];
283. Bahwa Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sehingga berbunyi, "*Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*" hanya memberikan atribusi kepada Pemerintah Pusat dalam penetapan kebijakan pengupahan, sehingga ketentuan tersebut mereduksi kedudukan dan peran Pemerintahan Daerah yang secara konstitusional berdasarkan UUD NRI 1945 juga berhak menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan asas otonomi seluas-luasnya;
284. Bahwa dengan ketiadaan peran Pemerintahan Daerah dalam penetapan kebijakan pengupahan maka secara otomatis pula berdampak pada kerugian hak konstitusional PARA PEMOHON untuk memperoleh pengupahan dalam pewujudan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, karena Pemerintahan Daerah-lah yang tentunya mengerti dan memahami kondisi sosial-ekonomi serta permasalahan di Daerah sebagai dasar/pertimbangan dalam penetapan kebijakan pengupahan;
285. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut PARA PEMOHON Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 18 ayat (1), Pasal 18 ayat (2), Pasal 18 ayat (5), Pasal 18 ayat (6), dan Pasal 18 ayat (7) UUD NRI 1945 secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) sepanjang tidak dimaknai "*Pemerintah Pusat, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan*

Kabupaten/Kota bersama-sama menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

286. Bahwa mengingat perubahan dalam Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja *a quo* sangat fundamental dan mengubah konstruksi sistem pengupahan secara mendasar, maka PARA PEMOHON memohon agar Mahkamah bisa membatalkan keseluruhan Pasal *a quo*. Namun demikian PARA PEMOHON juga menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja;
287. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:
- “Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” **[vide Paragraf 3.26, hlm. 120]**

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D dan Pasal 88E UU Ketenagakerjaan

288. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D dan Pasal 88E UU Ketenagakerjaan, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88A

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusannya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.

Pasal 88B

- i. Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.
- ii. Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88C

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
- (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

- (4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- (6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88D

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.
- (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88E

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

289. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88A ayat (7) UU Ketenagakerjaan berbunyi, "*Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda*" mereduksi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha;
290. Bahwa frasa "*Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda*" pada ayat (7), menimbulkan ketidakpastian hukum dan menimbulkan perlakuan yang berbeda antara pekerja/buruh dengan pengusaha karena unsur-unsur dalam frasa tersebut tidak cukup jelas dan substansinya berbeda sebagaimana unsur-unsur frasa yang diberlakukan kepada pengusaha pada ayat (6) yang berbunyi "*Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh*";

291. Bahwa frasa yang diberlakukan kepada pengusaha sebagaimana Pasal 88A ayat (6) sudah lebih tepat dalam konteks pengaturan kewajiban pembayaran upah karena Pasal 88A yang disisipkan dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja ini substansinya lebih kepada pengaturan kewajiban pengusaha untuk membayar upah pada satu sisi dan hak pekerja/buruh untuk memperoleh/menerima upah pada sisi yang lain. Selain itu frasa yang diberlakukan kepada pengusaha lebih lengkap/jelas rumusannya karena sanksi denda yang berlaku bagi pengusaha adalah apabila pengusaha sengaja atau lalai sehingga mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, bahkan besaran sanksi denda yang diberlakukan juga jelas yaitu sesuai dengan persentasi tertentu dari upah pekerja/buruh;
292. Bahwa frasa yang diberlakukan kepada pekerja/buruh sebagaimana Pasal 88A ayat (7) justru merumuskan ancaman sanksi denda kepada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya, sedangkan bentuk pelanggaran yang dimaksud tidak dirumuskan, dan akibat hukum dari pelanggaran terhadap dapat diberlakukannya sanksi denda kepada pekerja/buruh juga tidak dirumuskan sebagaimana rumusan frasa yang diberlakukan kepada pengusaha;
293. Bahwa menurut PARA PEMOHON Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88A ayat (7) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
294. Bahwa sebelum adanya ketentuan Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88B UU Ketenagakerjaan, penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil tidak diatur di dalam UU Ketenagakerjaan;
295. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88B UU Ketenagakerjaan tidak mengatur cukup rinci mengenai satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah, namun justru mendelegasikan pengaturannya kepada Peraturan Pemerintah;
296. Bahwa penetapan upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88B ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan tersebut

menimbulkan multiinterpretatif, antara lain *pertama*, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan per jam, *kedua*, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan harian, *ketiga*, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan mingguan, *keempat*, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan bulanan. Dan apabila untuk jenis pekerjaan yang berjangka waktu lama/bersifat terus-menerus ditetapkan berdasarkan satuan waktu dengan hitungan per jam, harian, atau mingguan maka berakibat pada pengaturan jam kerja yang eksploitatif dan mengesampingkan/kontradiktif dengan konsep upah minimum yang dibayarkan setiap bulan;

297. Bahwa penetapan upah sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88B ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan mengabaikan waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan, dengan demikian juga akan berdampak kepada kerja produktif yang pada akhirnya berpotensi menghilangkan upah selama sebulan penuh, yang secara tidak langsung akan berdampak pula pada hilangnya hak atas jaminan sosial;
298. Bahwa penetapan upah berdasarkan satuan waktu dapat menjadi dasar diberlakukannya upah dengan hitungan per jam, harian, atau mingguan untuk jenis pekerjaan yang berjangka waktu lama/berifat terus menerus. Sehingga konsep penetapan upah minimum berpotensi dipecah lagi, menjadi penetapan upah berdasarkan hitungan per jam, per hari, atau per minggu. Jika kebijakan ini diberlakukan di dalam peraturan perusahaan, maka dengan sendirinya upah minimum akan hilang. Sebab ketika pekerja/buruh dibayar per jam, per hari, atau per minggu sementara dalam satu bulan upahnya lebih rendah dari upah minimum maka hal tersebut bisa jadi bukan lagi sebuah pelanggaran karena ada landasan legalitasnya, padahal Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88A ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengatur pengupahan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, serta Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88E ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur larangan kepada pengusaha untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum;

299. Bahwa dengan demikian Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88B ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan menjadi tidak harmonis dan tidak sinkron dengan konsep dan ketentuan upah minimum yang diatur di dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a UU Ketenagakerjaan, pengaturan pengupahan yang tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88A ayat (4) UU Ketenagakerjaan, serta larangan membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88E ayat (2) UU Ketenagakerjaan, sehingga Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88B UU Ketenagakerjaan merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 karena telah jelas-jelas menimbulkan ketidakpastian hukum sehubungan dengan ketentuan pengupahan;
300. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88B ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan yang dapat berakibat pada penetapan upah berdasarkan satuan waktu dengan hitungan per jam, harian, atau mingguan untuk jenis pekerjaan yang berjangka waktu lama/bersifat terus menerus yang seharusnya diberlakukan upah dengan hitungan bulanan dan berlaku ketentuan upah minimum jelas-jelas dapat merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 karena mereduksi hak PARA PEMOHON untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dengan jenis pekerjaan yang berjangka waktu lama/bersifat terus menerus;
301. Bahwa penetapan upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88B ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan tersebut juga dapat menimbulkan makna ganda, yaitu *pertama*, satuan hasil yang dihitung berdasarkan selesainya pekerjaan (hasil akhir), atau *kedua*, satuan hasil yang dihitung berdasarkan perkembangan/kemajuan (*progress*);

302. Bahwa apabila Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88B ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan dimaknai harus berdasarkan hasil akhir pekerjaan, maka jelas-jelas merugikan hak konstitusional PEMOHON untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, apabila hubungan kerja berakhir sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir karena kehendak salah satu pihak (baik pengusaha atau pekerja/buruh) sementara pekerjaan belum ada hasil akhirnya namun secara faktual sudah ada perkembangan/kemajuan (progress) hasil pekerjaan;
303. Bahwa timbulnya pemaknaan ganda Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88B ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan belum tuntas diatur di dalam UU Cipta Kerja, sehingga jelas-jelas merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;
304. Bahwa apabila pemaknaan ganda atas Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88B ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan tidak ditegaskan sehingga menimbulkan pemaknaan dan akibat hukum sebagaimana diuraikan di atas, maka Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88B ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan jelas-jelas merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
305. Bahwa dengan ketiadaan pengaturan yang tegas mengenai pemaknaan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah di dalam UU Cipta Kerja, maka tidak ada jaminan bahwa pengaturan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah dapat mengakomodasi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, serta mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena pembentukan Peraturan Pemerintah sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) UUD NRI 1945 hanya menjadi otoritas tunggal Presiden, sehingga Presiden menjadi otoritas tunggal yang dapat

merumuskan pemaknaan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah;

306. Bahwa dengan ketiadaan pengaturan yang tegas mengenai pemaknaan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah di dalam UU Cipta Kerja mengindikasikan bahwa undang-undang tidak mampu menjamin terpenuhinya hak konstitusional warga negara (pekerja/buruh) sebagaimana dijamin 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
307. Bahwa menurut PARA PEMOHON Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88B UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak konstitusional setiap warga negara dan setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
308. Bahwa dengan rumusan yang tidak harmonis dan tidak sinkron dengan ketentuan lainnya, maka selain bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, menurut PARA PEMOHON Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88B UU Ketenagakerjaan juga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
309. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88C UU Ketenagakerjaan telah menghilangkan ketentuan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota yang sebelumnya diatur dalam Pasal 89 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan sehingga ketentuan tersebut mengurangi hak pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
310. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88C UU Ketenagakerjaan juga telah mengurangi nilai upah minimum kabupaten/kota, karena penetapan upah minimum kabupaten/kota

diatur dengan syarat tertentu yang meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota, yang tentunya hal tersebut sangat bergantung pada kondisi pasar yang sangat fluktuatif, padahal penetapan upah minimum yang sebelumnya diatur dalam Pasal 89 ayat (2) UU Ketenagakerjaan diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak;

311. Bahwa dengan tidak diaturnya upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota, serta diaturnya penetapan upah minimum kabupaten/kota berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan berakibat pada berkurangnya/minim bahkan tidak adanya peran aktif negara untuk melindungi dan memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang dalam hubungan kerja selalu berkedudukan lemah/tidak setara dihadapan pengusaha;
312. Bahwa telah menjadi pemahaman umum, filosofi dan spirit kehadiran hukum ketenagakerjaan itu pada esensinya adalah untuk meniadakan ketimpangan hubungan antara pekerja/buruh yang memiliki posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibandingkan perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat (*superior*), yang hal itu sebagaimana dikemukakan oleh ahli hukum perburuhan asal Jerman, Otto Kahn Freund, bahwa *timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan (antara buruh dengan pengusaha). Karena itu, tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar meniadakan ketimpangan hubungan diantara keduanya;*
313. Bahwa berkaitan dengan peran aktif negara dalam rangka perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh sudah berkali-kali ditegaskan oleh Mahkamah pada setiap putusannya, diantara putusan tersebut adalah sebagai berikut:

Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 Paragraf [3.13.1] hlm. 48

“Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan

justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.”

Putusan No. 100/PUU-X/2012 Paragraf [3.10.3] hlm. 61

“Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara.”

314. Bahwa pengabaian negara cq. Pemerintah terhadap perlindungan hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja nampak nyata dengan melepaskan pengaturan penetapan upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi (pasar) dan ketenagakerjaan, yang dalam konteks ini bertentangan dengan UUD NRI 1945 beserta putusan-putusan Mahkamah;
315. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88C UU Ketenagakerjaan telah menghilangkan ketentuan yang mengharuskan Gubernur memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota dalam penetapan upah minimum provinsi, kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, padahal Bupati/Walikota maupun Dewan Pengupahan yang didalamnya terdiri atas organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi selama ini memiliki peran yang amat penting dan strategis dalam penetapan kebijakan pengupahan;
316. Bahwa menurut PARA PEMOHON Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88C ayat (1) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 karena telah merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
317. Bahwa menurut PARA PEMOHON Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88C ayat (2) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 karena sudah tidak lagi mengatur penetapan upah minimum provinsi, kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak, sehingga merugikan hak konstitusional PEMOHON untuk

- mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
318. Bahwa menurut PARA PEMOHON Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88C ayat (3) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 karena tidak lagi mengatur penetapan upah minimum provinsi, kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, sehingga merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
 319. Bahwa menurut PARA PEMOHON Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88C ayat (4), ayat (6) dan ayat (7) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 karena rumusan pasalnya sudah tidak lagi sesuai dengan dalil-dalil PEMOHON di atas sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum apabila tetap dipertahankan;
 320. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88D UU Ketenagakerjaan mengatur formula perhitungan upah minimum untuk pelaksanaan ketentuan Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) yang penghitungannya tidak lagi berdasarkan/diarahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL), sehingga pengaturan demikian jelas-jelas merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
 321. Bahwa Konvensi Nomor 131 *International Labour Organization* (ILO) Penetapan Upah Minimum, 1970 meski belum diratifikasi oleh Indonesia sejatinya mesti menjadi sumber hukum materiil yang perlu dirujuk dan dipertimbangkan dalam penyusunan peraturan nasional agar dapat terwujud tatanan masyarakat internasional dalam bidang perburuhan yang lebih menghormati harkat dan martabat kemanusiaan;
 322. Bahwa Pasal 3 Konvensi Nomor 131 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Penetapan Upah Minimum, 1970 menentukan unsur-unsur yang

harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum, sejauh memungkinkan dan sesuai dengan praktik dan kondisi nasional, dan harus mencakup hal-hal berikut:

- a. Kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, mempertimbangkan tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya;
 - b. Faktor-faktor ekonomi, termasuk kebutuhan-kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktifitas dan perlunya mencapai serta mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi.
323. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88D UU Ketenagakerjaan justru sama sekali tidak memuat sebagian atau seluruh variabel sebagaimana ditentukan dalam Pasal 3 Konvensi No. 131 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Penetapan Upah Minimum, 1970 sehingga mereduksi pewujudan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) melalui pengaturan upah minimum;
324. Bahwa unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam penentuan tingkat upah minimum sebagaimana ditentukan dalam Pasal 3 Konvensi No. 131 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Penetapan Upah Minimum, 1970 sejatinya dapat menjadi pertimbangan Mahkamah untuk menerjemahkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang baru sebatas mengatur ketentuan umum mengenai hak setiap warga negara/setiap orang untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan, penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
325. Bahwa menurut PARA PEMOHON Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88D bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, karena telah mengabaikan/menghilangkan variabel pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam perhitungan upah minimum pada wilayah provinsi, upah minimum pada wilayah kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota;

326. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88E ayat (1) UU Ketenagakerjaan justru menimbulkan multitafsir, karena ketentuan tersebut setidaknya dapat memicu 2 (dua) pemaknaan, pertama, upah minimum diberlakukan hanya bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan dan setelah masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun maka dapat diberlakukan upah di atas upah minimum; atau kedua, upah minimum diberlakukan hanya bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan dan setelah masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun maka dapat diberlakukan upah dibawah upah minimum;
327. Bahwa pada prinsipnya, pekerja/buruh berhak memperoleh upah tidak lebih rendah dari upah minimum oleh karena itu berdasarkan Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88E ayat (2) UU Ketenagakerjaan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dan jikalau upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh juga tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (dalam hal ini adalah upah minimum);
328. Bahwa dengan adanya Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88E ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang esensinya multitafsir justru mengaburkan prinsip pengupahan yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum berkaitan dengan pemberlakuan pengupahan di Indonesia;
329. Bahwa menurut PARA PEMOHON Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88E ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
330. Bahwa dengan kompleksitas permasalahan konstitusionalitas materi muatan di dalam konstruksi Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D dan

Pasal 88E UU Ketenagakerjaan sebagaimana dalil-dalil PARA PEMOHON di atas, maka PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D dan Pasal 88E UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan/atau Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

331. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D dan Pasal 88E UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan/atau Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, Pasal 95 ayat (2), Pasal 95 ayat (3), dan Pasal 97 UU Ketenagakerjaan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja;
332. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan Nomor 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [**vide Paragraf 3.26, hlm. 120**]

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 90A dan 90B UU Ketenagakerjaan

333. Bahwa Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 90A UU Ketenagakerjaan berbunyi "*Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan*" mereduksi kedudukan dan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam keikutsertaan menetapkan upah di atas upah minimum;
334. Bahwa kedudukan serikat pekerja/serikat buruh memiliki landasan konstitusional berdasarkan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD NRI 1945, serta memiliki landasan legalitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
335. Bahwa serikat pekerja/serikat buruh menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, ditentukan sebagai "*organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya*";
336. Bahwa Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama, 1949 sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Internasional Nomor 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama juga telah menentukan kaidah hukum internasional yang menjamin kedudukan/eksistensi serikat pekerja/buruh untuk terlibat dalam perundingan penentuan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan;
337. Bahwa Pasal 4 Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama, 1949 menentukan "*Tindakan yang sesuai dengan keadaan nasional harus diambil dimana perlu untuk mendorong dan memajukan sepenuhnya perkembangan dan penggunaan mekanisme perundingan sukarela antara organisasi pengusaha dan organisasi buruh dengan maksud*

mengatur syarat-syarat dan keadaan- keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan”;

338. Bahwa dengan berlakunya Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 90A UU Ketenagakerjaan yang menentukan penetapan upah di atas upah minimum hanya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan jelas-jelas telah menghalangi hak konstitusional PEMOHON untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam penetapan upah di atas upah minimum;
339. Bahwa dengan demikian Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 90A UU Ketenagakerjaan jelas-jelas mereduksi dan merugikan hak konstitusional serikat pekerja/serikat buruh untuk membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya sebagaimana dijamin Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD NRI 1945, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memperjuangkan, dan Konvensi Nomor 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama 1949 sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Internasional Nomor 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama;
340. Bahwa selain persoalan konstitusionalitas di atas, rumusan Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 90A UU Ketenagakerjaan secara substantif juga tidak harmonis dan tidak sinkron dengan rumusan Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88A ayat (4) UU Ketenagakerjaan, karena di dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 88A ayat (4) UU Ketenagakerjaan ditentukan ada pelibatan serikat pekerja/serikat buruh dalam penetapan pengaturan pengupahan, yakni *Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh*

lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, sedangkan Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 90A UU Ketenagakerjaan justru menghilangkan kedudukan/keterlibatan serikat pekerja/serikat buruh dalam penetapan upah di atas upah minimum;

341. Bahwa pengaturan yang berbeda dalam konteks substansi yang sama yakni dalam penetapan dan pengaturan pengupahan (upah dan upah minimum) ini tentu juga menimbulkan ketidakpastian hukum dan perlakuan yang berbeda dihadapan hukum terhadap serikat pekerja/serikat buruh;
342. Bahwa menurut PARA PEMOHON, Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 90A UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28E ayat (3) UUD NRI 1945;
343. Bahwa dengan berlakunya Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 90B ayat (1) UU Ketenagakerjaan berakibat kepada tidak ada lagi “Jaring Pengaman” yang sejatinya merupakan esensi dan tujuan dari upah minimum, karena Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 90B ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah mengecualikan pemberlakuan upah minimum bagi Usaha Mikro dan Kecil, sehingga pekerja/buruh yang bekerja pada Usaha Mikro dan Kecil berpotensi tidak mendapatkan hak atas imbalan yang layak dalam hubungan kerja;
344. Bahwa penetapan upah pada Usaha Mikro dan Kecil sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 90B ayat (2) UU Ketenagakerjaan justru bertabrakan, tidak sinkron, atau tidak harmonis dengan Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan Pasal 88A ayat (4) UU Ketenagakerjaan, karena pada dasarnya sudah mengatur penetapan pengaturan pengupahan yang melibatkan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, sebagaimana berbunyi “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan”;

345. Bahwa selain persoalan konstitusionalitas di atas, penetapan kesepakatan upah pada Usaha Mikro dan Kecil sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 90B ayat (3) UU Ketenagakerjaan juga merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena kesepakatan upah ditetapkan hanya berdasarkan persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat, dan tidak diarahkan pada pencapaian penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
346. Bahwa menurut PARA PEMOHON, Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 90B ayat (4) UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan dalil-dalil PARA PEMOHON, sehingga menjadi tidak relevan lagi untuk dipertahankan keberlakuannya;
347. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut PARA PEMOHON Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru dalam Pasal 90B UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD NRI 1945;
348. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 90A dan Pasal 90B UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan yang berkaitan dengan ketentuan ini, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, dengan mengingat bahwa materi muatan ini berkaitan dengan Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, dan Pasal 97 UU Ketenagakerjaan, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, dan Pasal 97 UU Ketenagakerjaan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja;
349. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan

No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [**vide Paragraf 3.26, hlm. 120**]

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 30 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU Ketenagakerjaan

350. Bahwa Pasal 92 UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 30 UU Cipta Kerja berbunyi sebagai berikut:

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

351. Bahwa Pasal 81 angka 30 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah menghapus frasa “*dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*” yang terdapat dalam Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sehingga penyusunan struktur dan skala upah di perusahaan tidak lagi memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi akan tetapi diubah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas;

352. Bahwa dengan dihapusnya frasa “*dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*”, maka Pemerintah memberikan keleluasaan/otoritas sepenuhnya kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sesuka pengusaha dengan alasan kemampuan

perusahaan dan produktivitas, dan tanpa memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja/buruh;

353. Bahwa dengan tidak dijadikannya golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi sebagai pertimbangan dalam penyusunan struktur dan skala upah, maka berimplikasi pada ketiadaan makna seorang pekerja/buruh dilekati golongan dan jabatan, ketiadaan makna dan penghormatan/penghargaan terhadap masa kerja pekerja/buruh, ketiadaan makna atas status/capaian pendidikan pekerja/buruh dan penghormatan/penghargaan terhadap status/capaian pendidikan, serta ketiadaan pula makna kecakapan kompetensi seorang pekerja/buruh terhadap bidang pekerjaannya;
354. Bahwa dengan tidak dijadikannya golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja/buruh sebagai pertimbangan dalam penyusunan struktur dan skala upah tentu mereduksi posisi tawar pekerja/buruh dihadapan pengusaha, sehingga ketentuan ini semakin melemahkan/tidak menyetarakan posisi tawar pekerja/buruh terhadap pengusaha di dalam hubungan kerja;
355. Bahwa Pasal 81 angka 30 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah menghapus frasa "*dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*" sebagai komponen yang wajib diperhatikan pengusaha dalam menyusun struktur dan skala upah merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena tidak diakuinya golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja/buruh sebagai komponen penyusunan yang wajib diperhatikan pengusaha dalam menyusun struktur dan skala upah;
356. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut PARA PEMOHON Pasal 81 angka 30 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bertentangan secara bersyarat dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
- 357.** Bahwa oleh karena itu PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah agar ketentuan Pasal 92 ayat (1) yang termuat dalam Pasal 81 angka 30 UU Cipta kerja dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI 1945 secara

bersyarat sepanjang tidak dimaknai “*Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*”.

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 32 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU Ketenagakerjaan

357. Bahwa Pasal 94 UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 32 UU Cipta Kerja, berbunyi “*Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap*”;
358. Bahwa Pasal 94 UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 32 UU Cipta Kerja, disertai penjelasan yang berbunyi *Yang dimaksud dengan “tunjangan tetap” adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu*”;
359. Bahwa penjelasan Pasal 81 angka 32 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU Ketenagakerjaan justru mereduksi esensi tunjangan tetap yang seharusnya diterima pekerja/buruh karena kehadiran dan prestasi kerjanya;
360. Bahwa kehadiran pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan dan mengabdikan kepada pemberi kerja sejatinya merupakan pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang mestinya dihargai/dihormati oleh negara cq. Pemerintah termasuk pemberi kerja (pengusaha) dengan memperhitungkannya kedalam komponen tunjangan tetap dalam rangka untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja;
361. Bahwa prestasi kerja pekerja/buruh selama melaksanakan pekerjaan tentu berkontribusi terhadap kesuksesan pemberi kerja (pengusaha) yang pada ujungnya juga berdampak pada pertumbuhan perekonomian nasional, dan hal ini merupakan capaian yang harus dihargai/dihormati oleh negara cq. Pemerintah termasuk pemberi kerja (pengusaha), sehingga seharusnya prestasi kerja pekerja/buruh menjadi komponen yang diperhitungkan untuk menentukan besaran tunjangan tetap dalam rangka untuk mewujudkan

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja;

362. Bahwa dengan berlakunya Pasal 81 angka 32 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU Ketenagakerjaan beserta penjelasannya telah merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak melalui tunjangan tetap yang dalam pembayarannya dikaitkan (memperhitungkan) dengan kehadiran dan prestasi kerjanya sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
363. Bahwa Pasal 81 angka 32 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU Ketenagakerjaan, sepanjang frasa *“Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”* bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) apabila penjelasan pasalnya tidak dimaknai *“Yang dimaksud dengan “tunjangan tetap” adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu”*.

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 95 Ketenagakerjaan

364. Bahwa Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 95 UU Ketenagakerjaan, sehingga berbunyi:
- (1) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
 - (2) Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
 - (3) Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.
365. Bahwa Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja yang pada esensinya mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan sehingga materi

muatannya menjadi sebagaimana disebut di dalam dalil nomor 1 di atas justru merancukan makna frasa “... upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”;

366. Bahwa berlakunya Pasal 95 ayat (3) UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja yang berbunyi “*Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan*” telah mengecualikan pendahuluan pembayaran upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh pada saat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
367. Bahwa Pasal 95 ayat (3) UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja menjadi tidak sinkron atau tidak konsisten dengan Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja;
368. Bahwa Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja berbunyi “*Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur*”, dan disertai penjelasan “*Yang dimaksud “didahulukan pembayarannya” yaitu pembayaran upah pekerja/buruh didahulukan dari semua jenis kreditur termasuk kreditur separatis atau kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah*”;
369. Bahwa sesuai penjelasan Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja, pembayaran upah pekerja/buruh harus didahulukan daripada kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, sedangkan Pasal 95 ayat (3) UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja justru mengecualikan ketentuan tersebut, sehingga mereduksi prioritas pekerja/buruh untuk menjadi pihak yang didahulukan mendapatkan pembayaran upah atau hak lainnya yang belum diterima akibat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;

370. Bahwa Mahkamah dalam Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 menyatakan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan (sebelum diubah dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai: *“pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis”*;
371. Bahwa baik di dalam Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja maupun di dalam Putusan Mahkamah Nomor 67/PUU-XI/2013 tidak ada ketentuan yang mengecualikan para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan sebagai pihak yang pada dasarnya tidak harus diprioritaskan dalam pembayaran tagihan akibat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
372. Bahwa Pasal 95 ayat (3) UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja, kemudian berbunyi *“Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”* menimbulkan ketidakpastian hukum karena pada satu sisi menurut Pasal 95 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan prioritas pembayaran upah atau hak lainnya yang belum diterima pada saat perusahaan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, sedangkan pada sisi yang lain berdasarkan Pasal 95 ayat (3) UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan ditentukan sebagai pihak yang dikecualikan dari pihak yang seharusnya mendapat giliran pembayaran/tagihan setelah pekerja/buruh, dengan demikian berakibat pada hilangnya hak buruh untuk memperoleh prioritas pembayaran upah/hak lainnya ketika perusahaan pailit;

373. Bahwa Pasal 95 ayat (3) UU Ketenagakerjaan setelah diubah dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja, kemudian berbunyi "*Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan*" telah jelas melanggar hak konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum yang dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
374. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut PARA PEMOHON Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja yang esensinya mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
375. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja yang esensinya mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam kaitannya dengan pengaturan pembayaran upah atau hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh akibat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 95 UU Ketenagakerjaan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja, khususnya Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang juga telah ditafsirkan oleh Mahkamah dengan Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja;
376. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [**vide Paragraf 3.26, hlm. 120**]

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 36 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU Ketenagakerjaan

377. Bahwa Pasal 81 angka 36 UU Cipta Kerja mengubah Pasal 98 UU Ketenagakerjaan sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan.
- (2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

378. Bahwa Pasal 81 angka 36 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 98 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah menghapus fungsi Dewan Pengupahan untuk merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah;

379. Bahwa dengan dihapusnya fungsi Dewan Pengupahan untuk merumuskan kebijakan pengupahan maka ketentuan tersebut secara otomatis telah mereduksi kedudukan dan fungsi Dewan Pengupahan sebagai institusi resmi yang semula didesain dapat memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah;

380. Bahwa Pasal 81 angka 36 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 98 UU Ketenagakerjaan telah menghapus kedudukan kelembagaan Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota dalam rangka pengembangan sistem pengupahan nasional;
381. Bahwa dengan dihapusnya kedudukan kelembagaan Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota maka menimbulkan ketidakjelasan sehubungan dengan bentuk dan kedudukan kelembagaan Dewan Pengupahan ini, apakah berbentuk lembaga yang tersentralisasi yang hanya berkedudukan di tingkat nasional saja, atau terdesentralisasi yang juga berkedudukan di tingkat provinsi, kabupaten/kota;
382. Bahwa ketidakjelasan pengaturan mengenai Dewan Pengupahan ini tentu merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk memperoleh pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;
383. Bahwa sehubungan dengan serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu unsur di dalam Dewan Pengupahan, maka PARA PEMOHON yang dalam hal ini merupakan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia yang merupakan gabungan serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia tentu memiliki kepentingan hukum dan terdampak langsung akibat keberlakuan ketentuan Dewan Pengupahan sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 36 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 98 UU Ketenagakerjaan;
384. Bahwa kedudukan serikat pekerja/serikat buruh memiliki landasan konstitusional berdasarkan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD NRI 1945, serta memiliki landasan legalitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
385. Bahwa serikat pekerja/serikat buruh menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, ditentukan sebagai *“organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan*

pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”;

386. Bahwa Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama, 1949 sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Internasional Nomor 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama juga telah menentukan kaidah hukum internasional yang menjamin kedudukan/eksistensi serikat pekerja/buruh untuk terlibat dalam perundingan penentuan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan;
387. Bahwa Pasal 4 Konvensi Nomor 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama, 1949 menentukan *“Tindakan yang sesuai dengan keadaan nasional harus diambil dimana perlu untuk mendorong dan memajukan sepenuhnya perkembangan dan penggunaan mekanisme perundingan sukarela antara organisasi pengusaha dan organisasi buruh dengan maksud mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan”;*
388. Bahwa dengan demikian Pasal 81 angka 36 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 98 UU Ketenagakerjaan jelas-jelas mereduksi dan merugikan hak konstitusional serikat pekerja/serikat buruh untuk membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya sebagaimana dijamin Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD NRI 1945, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memperjuangkan, dan Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama 1949 sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Internasional Nomor 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama;
389. Bahwa dengan ketiadaan fungsi Dewan Pengupahan untuk merumuskan kebijakan pengupahan tentu berakibat pada terlanggarnya hak konstitusional PEMOHON selaku Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia

yang merupakan gabungan serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia dalam berperan memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya sebagaimana amanat Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD NRI 1945;

390. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut PEMOHON Pasal 81 angka 36 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD NRI 1945;
391. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 36 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam kaitannya dengan pengaturan Dewan Pengupahan, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 98 UU Ketenagakerjaan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja;
392. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan Nomor 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi

dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [**vide Paragraf 3.26, hlm. 120**]

C.9. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Konstitusionalitas ketentuan dalam Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan

393. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut:

“Pasal 151

- (5) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (6) 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.
- (7) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (8) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

394. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 151 ayat (4) UU Ketenagakerjaan sepanjang frasa, “... *pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*” bertentangan dengan beberapa Pasal dalam konstitusi UUD NRI 1945 yaitu, Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*”, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”;

395. Bahwa sepanjang frasa, “*pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*”, meskipun, mekanisme telah diatur di dalam Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi frasa tersebut, telah menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak mengatur konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengusaha, bahkan Pengusaha yang tetap melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh tanpa proses mekanisme penyelesaian hubungan industrial sampai memperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap bisa saja pemutusan hubungan kerja tersebut ditafsirkan tidak berkonsekuensi batal demi hukum;

396. Bahwa sepanjang frasa, "*pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*", dengan tidak diaturnya konsekuensi atas tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, hal ini berimplikasi dapat ditafsirkan bebas oleh Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja, sehingga rentan akan kesewenang-wenangan Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja. Padahal, sesuai dengan Pasal 7 Konvensi Nomor 158 *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 1982, intinya menyebutkan bahwa pekerja tidak boleh diputus karena alasan sikap atau kinerja sebelum diberikan kesempatan membela diri, yang dalam konteks ini nilai yang dapat diambil adalah pengusaha tidak boleh sewenang-wenang dalam pemutusan hubungan kerja yang akan dikenai kepada pekerja/buruh. Secara lebih lengkap konvensi tersebut menyebutkan sebagai berikut:

The employment of a worker shall not be terminated for reasons related to the worker's conduct or performance before he is provided an opportunity to defend himself against the allegations made, unless the employer cannot reasonably be expected to provide this opportunity.

(Pekerjaan seorang pekerja tidak akan diputus karena alasan-alasan terkait sikap atau kinerja pekerja sebelum dia diberikan kesempatan untuk membela diri terhadap tuduhan yang dibuat, kecuali pengusaha tidak dapat secara wajar diharapkan akan memberikan kesempatan ini)

Lebih lanjut, Pasal 8 Konvensi Nomor 158 *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 1982 juga menyebutkan tentang perlindungan pekerja/buruh atas *due process of law* dalam

pemutusan hubungan kerja, yang dalam konteks ini yaitu apabila pemutusan hubungan kerja diputus secara tidak sah maka harus ada mekanisme yang lain dalam menjamin pemutusan hubungan kerja yang adil. Secara lebih lengkap konvensi tersebut menyebutkan sebagai berikut:

1. *A worker who considers that his employment has been unjustifiably terminated shall be entitled to appeal against that termination to an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator.*
2. *Where termination has been authorised by a competent authority the application of paragraph 1 of this Article may be varied according to national law and practice.*
3. *A worker may be deemed to have waived his right to appeal against the termination of his employment if he has not exercised that right within a reasonable period of time after termination.*

1. Seorang pekerja yang menganggap bahwa pekerjaannya telah diputus secara tidak sah akan berhak untuk mengajukan banding atas pemutusan tersebut kepada sebuah badan yang netral, misalnya pengadilan, pengadilan tenaga kerja, komite arbitrase atau arbitrer.
2. Bila pemutusan telah disahkan oleh sebuah otoritas berwenang, pemberlakuan paragraph 1 Pasal ini dapat bervariasi sesuai undang-undang dan praktik nasional.
3. Seorang pekerja dapat dianggap telah melepaskan haknya atas banding terhadap pemutusan hubungan kerja jika dia tidak menggunakan hak tersebut dalam suatu jangka waktu yang wajar setelah pemutusan.

397. Bahwa meskipun, konvensi *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja 1982 belum diratifikasi oleh pemerintah Indonesia, tetapi tetap dapat dijadikan sumber hukum materiil guna menggali hak konstitusional yang telah dijamin oleh Negara yakni mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan berhak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dalam konteks pemutusan hubungan kerja;
398. Bahwa proses pemutusan hubungan kerja lewat mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai tanda bahwa negara hadir dalam rangka menjaga kepastian hukum salah satunya apabila timbul perselisihan pemutusan hubungan kerja. Terlebih, hal ini terjadi karena hakekatnya pekerja/buruh memiliki posisi tawar yang jauh di bawah pengusaha/pemilik modal sehingga posisi pekerja/buruh dan pengusaha tidak seimbang,

pemilik modal yang memiliki kuasa penuh karena memiliki dominasi, sehingga jika tidak ada campur tangan Pemerintah kaum pekerja/buruh rentan dilanggar hak-hak asasinya sebagai manusia. Oleh karena itu hadir hukum ketenagakerjaan yang merupakan bentuk campur tangan dan intervensi pemerintah dalam rangka menaikkan posisi tawar buruh/pekerja sehingga dicapai suatu posisi tawar yang seimbang dengan pengusaha/pemilik modal, yang pada akhirnya dapat dihindari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha yang dapat melanggar hak-hak asasi buruh sebagai manusia. Hal ini tersirat dalam konsideran pembentukan UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

“ ...

- a. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- b. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha...”

(*Vide* Konsideran huruf c dan d UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

399. Bahwa kehadiran Undang-Undang untuk mengimbangi posisi tawar pekerja/buruh yang lemah ini sehingga terjamin hak-hak konstitusionalnya, juga diuraikan oleh Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya sebagai berikut:

“Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan memproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, oleh karena pekerja/ buruh secara sosial ekonomis berkedudukan lebih lemah dan lebih rendah dibandingkan pengusaha dan hak-hak pekerja/buruh telah dijamin oleh UUD 1945 maka Undang-Undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk dipenuhinya hak-hak para pekerja/buruh tersebut...” (*Vide* Pertimbangan (3.17) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 42)

400. Bahwa Amanat perlindungan negara tersebut juga selaras dengan pertimbangan sebagaimana dijelaskan oleh Mahkamah Konstitusi yang menyebutkan, sebagai berikut:

“Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara.” (*Vide* Pertimbangan Mahkamah Konstitusi (3.10.3) Nomor 100/PUU-X/2012 Paragraf 1 hlm. 61)

401. Bahwa Pasal *a quo* sepanjang frasa, “*pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*”, telah melanggar hak konstitusional setiap orang dalam mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam konteks ini adalah kejelasan konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sehingga, Pasal *a quo* telah mengaburkan politik hukum UU Ketenagakerjaan yang seharusnya menjamin negara hadir dalam rangka menjaga bahkan juga meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja. Secara lebih lengkap, jaminan keharusan negara hadir dalam rangka menjamin hak pekerja diuraikan oleh Mahkamah Konstitusi sebagai berikut:

“Bahwa politik hukum pembentukan UU 13/2003 adalah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang secara khusus terkait ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang *a quo* harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang sama harus dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan usaha. 67/PUU-XI/2013. Selain itu, pembinaan hubungan industrial harus diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. (*Vide* Pertimbangan (3.16) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 40)

402. Bahwa tidak diaturnya konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki pola mempermudah pemutusan hubungan kerja. Bahkan, sejatinya, pemutusan hubungan kerja, adalah salah satu hal yang harus dengan segala upaya dihindari terjadi

antara pengusaha dan pemberi kerja/pengusaha. Terlebih apabila tidak diatur, maka berpotensi terjadi penyalahgunaan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dalam konteks kejelasan konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini membawa maksud agar proses pemutusan hubungan kerja harus terjadi secara *due process of law*. Hal ini juga diamini oleh Mahkamah Konstitusi bahwa intinya, pengusaha tidak bisa sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa proses atau mekanisme yang diatur secara ketat oleh peraturan perundang-undangan. Secara lebih lengkap Mahkamah Konstitusi berpendapat sebagai berikut:

“Menimbang bahwa Mahkamah dapat menyetujui dalil para pemohon bahwa Pasal 158 undang-undang *a quo* bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Di lain pihak, Pasal 160 menentukan secara berbeda bahwa buruh/pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh, dan apabila pengadilan menyatakan buruh/pekerja yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh/pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.” (*Vide* Pertimbangan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 hlm. 112)

403. Bahwa ketidakjelasan konsekuensi sebagaimana diuraikan di atas, tentu mengaburkan tujuan hadirnya negara dalam menjamin hak yang dimiliki oleh warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, hak tersebut secara mutatis mutandis juga dilanggar dengan keberlakuan Pasal *a quo* sepanjang frasa, “*pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*”. Dalam konteks

ini, sebagai salah satu yang mewakili warga negara khususnya pekerja, PARA PEMOHON berpotensi dirugikan hak konstitusionalnya yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal *a quo* yang tidak mengatur konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini akan menimbulkan ketidakpastian hukum yang menyebabkan terlanggarnya hak yang dimiliki oleh warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

404. Bahwa Pasal *a quo* sepanjang frasa, “*pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*” berdampak pada, *pertama*, timbulnya ketidakpastian hukum, karena konsekuensi atas tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditafsirkan bebas. *Kedua*, berpotensi terjadinya kesewenang-wenangan pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja. *Ketiga*, berpotensi menghilangkan peran aktif negara dalam menjamin hak konstitusional yaitu meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja sebagaimana politik hukum pembentukan UU Ketenagakerjaan. Sehingga, berpotensi mengakibatkan kerugian konstitusional PARA PEMOHON, dalam konteks pemutusan hubungan kerja adalah untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan berhak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
405. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka menurut PARA PEMOHON, Pasal 151 ayat (4) yang termuat dalam Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja sepanjang frasa “*pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*” telah nyata-nyata menyebabkan beberapa hal sebagai berikut. *Pertama*, melanggar hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. *Kedua*, menimbulkan ketidakpastian hukum yang diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945. *Ketiga*, melanggar hak konstitusional setiap orang mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang

diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Sehingga, seharusnya dinyatakan bertentangan dengan konstitusi sepanjang tidak dimaknai (*conditionally unconstitutional*) sebagai berikut, “*Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja batal demi hukum, apabila tidak dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*”;

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 38 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 151A UU Ketenagakerjaan

406. Bahwa Ketentuan Pasal 81 angka 38 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 151A UU Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 151A

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:

- a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.”

407. Bahwa ketentuan dalam Pasal *a quo* sepanjang frasa “pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri” bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*”, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”;

408. Bahwa Pasal *a quo* berkaitan dengan Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan yang intinya mengatur tentang proses pemutusan hubungan kerja. Bahwa ketentuan sebelumnya mengatur 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. Sehingga, Pasal *a quo* berkaitan dengan ketentuan tersebut yaitu terkait mekanisme pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha kepada Pekerja;

409. Bahwa Pasal *a quo* khususnya Pasal 151A huruf a sepanjang frasa “pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri”, telah menimbulkan ketidakpastian hukum dalam mengatur pengecualian bagi pengusaha dalam memberikan pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja yang hanya menyebutkan pengecualian bagi pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Padahal, pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja merupakan mekanisme yang mutlak yang harus dilewati oleh Pengusaha. Hal ini merupakan mekanisme yang dibangun negara dalam rangka melindungi dan menjamin hak konstitusional tiap-tiap warga negara yang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam konteks ini, mekanisme pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu cara agar tujuan terjaminnya pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, aturan terhadap pengecualian dari Pasal tersebut haruslah berkepastian hukum;
410. Bahwa Pasal *a quo* frasa “pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri” berimplikasi pada tidak diaturnya parameter pembuktian “mengundurkan diri atas kemauan sendiri” yang menjadi alasan pengusaha untuk tidak perlu memberikan pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja. Dengan tidak adanya parameter yang jelas, maka frasa “pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri” berpotensi disalahgunakan guna mengaburkan mekanisme pengecualian kewajiban pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja yang harus dilaksanakan oleh Pengusaha. Potensi penyalahgunaan dapat dihindari dengan hadirnya negara dalam memberikan persyaratan secara ketat dalam mengecualikan kewajiban pengusaha dalam memberikan pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja. Sejatinya pekerja/buruh memiliki posisi tawar yang jauh di bawah pengusaha/pemilik modal sehingga posisi pekerja/buruh dan pengusaha tidak seimbang, pemilik modal yang memiliki kuasa penuh karena memiliki dominasi, sehingga jika tidak ada campur tangan Pemerintah kaum pekerja/buruh rentan dilanggar hak-hak asasinya

sebagai manusia. Oleh karena itu hadir hukum ketenagakerjaan yang merupakan bentuk campur tangan dan intervensi pemerintah dalam rangka menaikkan posisi tawar buruh/pekerja sehingga dicapai suatu posisi tawar yang seimbang dengan pengusaha/pemilik modal, yang pada akhirnya dapat dihindari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha yang dapat melanggar hak-hak asasi buruh sebagai manusia. Kehadiran Undang-Undang untuk mengimbangi posisi tawar pekerja/buruh yang lemah ini sehingga terjamin hak-hak konstitusionalnya, juga diuraikan oleh Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya sebagai berikut:

“PENGUSAHA dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan berproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, oleh karena pekerja/ buruh secara sosial ekonomis berkedudukan lebih lemah dan lebih rendah dibandingkan pengusaha dan hak-hak pekerja/buruh telah dijamin oleh UUD 1945 maka Undang-Undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk dipenuhinya hak-hak para pekerja/buruh tersebut...” (Vide Pertimbangan (3.17) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 42)

411. Bahwa ketidakpastian hukum alasan pengecualian kewajiban pengusaha dalam memberikan pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja ini sebagaimana diatur dalam Pasal *a quo* frasa “pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri” bertentangan dengan jaminan konstitusional yang seharusnya diberikan negara kepada setiap orang dalam memberikan *pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*. Tidak hadirnya negara dalam mencegah potensi penyalahgunaan dan pemberian jaminan kepastian hukum dalam ketenagakerjaan, maka secara mutatis mutandis telah melanggar hak konstitusional setiap orang yang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena justru terjadi perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja apabila potensi penyalahgunaan dalam mekanisme pemutusan hubungan kerja tidak dicegah dari awal oleh negara;

412. Bahwa Pasal *a quo* sepanjang frasa, “*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*” berdampak pada, *pertama*, timbulnya ketidakpastian hukum, karena tidak mengatur parameter bagaimana frasa “*atas kemauan sendiri*” dibuktikan. *Kedua*, dapat disalahgunakan guna mengaburkan mekanisme pengecualian kewajiban pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja yang harus dilaksanakan oleh Pengusaha. *Ketiga*, berpotensi menghilangkan peran aktif negara dalam menjamin pemutusan hubungan kerja telah dilaksanakan secara adil dan layak oleh Pengusaha. Sehingga, beberapa hal tersebut berpotensi mengakibatkan kerugian konstitusional PARA PEMOHON, dalam konteks pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja adalah untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan hak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
413. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka menurut PARA PEMOHON, Pasal 81 angka 38 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 151A huruf a UU Ketenagakerjaan, sepanjang frasa “*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*” seharusnya dinyatakan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, sepanjang tidak dimaknai (inkonstitusional bersyarat) sebagai berikut, “*pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha.*”;

Konstitusionalitas ketentuan dalam Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru Pasal 154A UU Ketenagakerjaan

414. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 154A banyak bermasalah. Salah satunya misalnya bisa ditemukan pada ayat (1) huruf b yang berbunyi sebagai berikut berikut:

“Pasal 154A

(2) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

.....

c. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian:

.....”

415. Bahwa ketentuan Pasal *a quo* sepanjang frasa, "*atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*", bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
416. Bahwa ketentuan Pasal *a quo* sepanjang frasa, "*atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*" substansi pengaturan/materi muatannya sama dengan ketentuan dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebelum perubahan) yang berbunyi, sebagai berikut:

“Pasal 164

....

(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

417. Bahwa frasa “perusahaan tutup” pernah diuji oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 dengan Amar Putusan menyatakan sebagai berikut:

“ ...

Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;

Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” (Vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, hlm. 59)

...”

418. Bahwa putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tersebut lahir atas pertimbangan bahwa frasa “perusahaan tutup” dapat berkonsekuensi pada siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara, secara lebih lengkap Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

“... menurut Mahkamah, tidaklah dapat ditentukan semata-mata hanya karena penerapan hukum belaka mengingat tidak ditemukan definisi yang jelas dan rigid atas frasa “perusahaan tutup” dalam UU 13/2003 apakah perusahaan tutup yang dimaksud adalah tutup secara permanen atautkah hanya tutup sementara. Penjelasan Pasal 164 UU 13/2003 hanya menyatakan “cukup jelas”. Dengan demikian, siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan PHK. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja/buruh di dalam menjalankan pekerjaannya, yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” (Vide Pertimbangan (3.21) Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, hlm. 57)

419. Bahwa putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 juga menimbang, pemutusan hubungan kerja sebagai pilihan terakhir dalam upaya melakukan efisiensi perusahaan yang diikuti penutupan perusahaan, terdapat langkah-langkah yang harus dilakukan perusahaan, secara lengkap Mahkamah Konstitusi menguraikan pendapatnya sebagai berikut:

“Menimbang bahwa PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, menurut Mahkamah, perusahaan tidak

dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi shift; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.21] tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK.” (Vide Pertimbangan (3.22) Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, hlm. 57)

420. Bahwa selaras dengan pertimbangan Mahkamah Konstitusi tersebut, Pasal 19, No 166, *Termination of Employment Recommendation, 1982*, juga mengharuskan pengusaha dalam penyelenggaraan pemutusan hubungan kerja haruslah menjadi alternatif paling akhir salah satunya karena alasan ekonomi. Secara lebih lengkap diuraikan sebagai berikut;

(1) *all parties concerned should seek to avert or minimise as far as possible termination of employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, without prejudice to the efficient operation of the undertaking, establishment or service, and to mitigate the adverse effects of any termination of employment for these reasons on the worker or workers concerned.*

(2) *Where appropriate, the competent authority should assist the parties in seeking solutions to the problems raised by the terminations contemplated.*

(1) Semua pihak terkait harus berusaha untuk mencegah atau meminimalkan sejauh mungkin pemutusan hubungan kerja karena alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktural atau sejenisnya, tanpa merugikan operasi efisien usaha, perusahaan atau jasa, dan untuk mengurangi dampak merugikan suatu pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan ini pada pekerja atau pekerja-pekerja terkait.

(2) Bila diperlukan, otoritas berwenang harus membantu berbagai pihak dalam mencari solusi atas masalah-masalah yang ditimbulkan oleh pemutusan yang direncanakan)

Rekomendasi *International Labour Organization* tentang pemutusan hubungan kerja tersebut, dapat menjadi sumber hukum materiil dalam memformulasikan hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan di bidang pemutusan hubungan kerja. Terlebih, guna mengangkat harkat dan martabat serta melindungi hak konstitusional pekerja/buruh, maka sangat

penting untuk mempertimbangkan konvensi tersebut yang intinya bahwa pemutusan hubungan kerja menjadi alternatif terakhir bagi pengusaha setelah melakukan upaya-upaya lain;

421. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 sejatinya hadir guna mengembalikan kembali tujuan peran aktif negara dalam melindungi pekerja/buruh agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pengusaha dalam hal alasan pemutusan hubungan kerja adalah efisiensi yang tidak diikuti penutupan perusahaan. Hal ini dilatarbelakangi karena pekerja/buruh memiliki posisi tawar yang jauh di bawah pengusaha/pemilik modal sehingga posisi pekerja/buruh dan pengusaha tidak seimbang, pemilik modal yang memiliki kuasa penuh karena memiliki dominasi, sehingga jika tidak ada campur tangan Pemerintah kaum pekerja/buruh rentan dilanggar hak-hak dasarnya sebagai manusia. Oleh karena itu hadir hukum ketenagakerjaan yang merupakan bentuk campur tangan dan intervensi pemerintah dalam rangka menaikkan posisi tawar buruh/pekerja sehingga dicapai suatu posisi tawar yang seimbang dengan pengusaha/pemilik modal, yang pada akhirnya dapat dihindari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha yang dapat melanggar hak-hak asasi buruh sebagai manusia. Kehadiran Undang-Undang untuk mengimbangi posisi tawar pekerja/buruh yang lemah ini sehingga terjamin hak-hak konstitusionalnya, juga diuraikan oleh Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya sebagai berikut:

“Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan memproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, oleh karena pekerja/ buruh secara sosial ekonomis berkedudukan lebih lemah dan lebih rendah dibandingkan pengusaha dan hak-hak pekerja/buruh telah dijamin oleh UUD 1945 maka Undang-Undang harus memberikan jaminan perlindungan

untuk dipenuhinya hak-hak para pekerja/buruh tersebut...” (Vide Pertimbangan (3.17) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 42)

422. Bahwa sifat Putusan Mahkamah Konstitusi adalah final dan mengikat dalam menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar sebagaimana diatur dalam Pasal 24C ayat (1) UUD NRI 1945, sehingga, Pasal *a quo* sepanjang frasa "*atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*" merupakan ketentuan yang melanggar sifat final dan mengikat Putusan Mahkamah Konstitusi karena dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, menyatakan bahwa frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;
423. Bahwa dengan diberlakukannya Pasal *a quo*, sepanjang frasa "*...atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*" berdampak pada, *pertama*, timbulnya kerugian konstitusional karena pekerja/buruh dapat dikenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi dengan tidak diikuti penutupan perusahaan. *Kedua*, menimbulkan ketidakpastian hukum karena dilanggarnya pembatalan alasan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi yang tidak diikuti oleh penutupan perusahaan yang telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 19/PUU-IX/2011. *Ketiga*, berpotensi menimbulkan kesewenang-wenangan yang dapat dilakukan oleh pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja karena dapat memutus hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang tidak diikuti oleh penutupan perusahaan. Sehingga dengan timbulnya hal-hal tersebut, berpotensi mengakibatkan kerugian konstitusional PARA PEMOHON, dalam konteks pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang tidak diikuti oleh penutupan perusahaan adalah melanggar hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan hak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
424. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka menurut PARA PEMOHON, ketentuan Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 154A UU Ketenagakerjaan

bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 46 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru Pasal 157A UU Ketenagakerjaan

425. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 46 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 157A UU Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut berikut.

“Pasal 157A

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.”

426. Bahwa ketentuan Pasal 157A ayat (1) *a quo* sepanjang frasa “*harus tetap melaksanakan kewajibannya*” dan Pasal 157A ayat (2) sepanjang frasa “*... dengan tetap membayar upah....*” serta Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa “*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*” bertentangan dengan beberapa Pasal dalam konstitusi UUD NRI 1945 yaitu, Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*”, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”;

427. Bahwa ketentuan Pasal 157A ayat (1) *a quo* sepanjang frasa “*harus tetap melaksanakan kewajibannya*” tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks Pasalnya. Oleh karena itu, untuk memberikan kepastian hukum, maka frasa yang digunakan harus lebih tegas, sehingga frasa

“*harus tetap melaksanakan kewajibannya*” seharusnya diimaknai dengan “*wajib melaksanakan kewajibannya*”;

428. Bahwa Pasal 157A ayat (2) sepanjang frasa “... *dengan tetap membayar upah....*” tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks Pasalnya. Oleh karena itu, untuk memberikan kepastian hukum, maka frasa yang digunakan harus lebih tegas, sehingga frasa “... *dengan **wajib** membayar upah....*”;
429. Bahwa Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa “*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*” telah menimbulkan ketidakpastian hukum disebabkan dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tentu telah mengaburkan makna tingkatan yang memang harus dilalui dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti penyelesaian pada tahap perundingan bipartit, apabila perundingan bipartit tidak ditemukan kata sepakat, maka dapat dilanjut tahap mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan terakhir pada tahap penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial bahkan untuk kasus tertentu bisa sampai dengan kasasi (*Vide* Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Hal ini juga diuraikan dalam Penjelasan Pasal *a quo*, bahwa yang dimaksud “sesuai tingkatannya” adalah penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit atau mediasi/ konsiliasi/arbitrase atau pengadilan hubungan industrial, artinya apabila di salah satu tingkatan mekanisme penyelesaian perselisihan telah dinyatakan selesai, belum tentu perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh juga telah selesai disebabkan perselisihan belum menemukan kata sepakat atau belum mendapat putusan yang berkekuatan hukum tetap;
430. Bahwa ketentuan Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa “*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*” telah melanggar hak konstitusional tiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan karena berkaitan dengan kepastian kewajiban pengusaha untuk menunaikan kewajibannya;

431. Bahwa Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU lama), sejatinya telah dilakukan pengujian oleh Mahkamah Konstitusi. Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 155

(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

432. Bahwa Pasal 155 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan yang lama) sejatinya substansinya/materi muatannya mirip atau bahkan memang diakomodir dalam Pasal *a quo* yaitu ketentuan Pasal 81 angka 46 UU Cipta Kerja yang menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 157A ayat (1) UU ketenagakerjaan, yang intinya mengatur kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh yang harus tetap melaksanakan segala kewajibannya selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai mendapat putusan yang mengikat;
433. Bahwa dalam pertimbangan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 /PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi menilai konstusionalitas frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU yang lama) dengan menggali latar belakang lahirnya UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004) dan ketentuan yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial, sebagai berikut:

“Lahirnya UU 2/2004 merupakan amanat dari Pasal 136 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan, “Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang”; Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU 2/2004, Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Mekanisme penyelesaian masing-masing perselisihan tersebut dilakukan secara bertahap yang dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Ketika perselisihan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 24 UU 2/2004, maka perselisihan tersebut dianggap belum final dan mengikat sampai putusan

pengadilan memperoleh kekuatan hukum tetap.” (*Vide* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 /PUU-IX/2011, 3.10.3 hlm. 36)

434. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, selanjutnya dalam pertimbangannya, Mahkamah Konstitusi memberikan tafsir sepanjang frasa, “belum ditetapkan” dengan dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap. Secara lebih lengkap, Mahkamah konstitusi berpendapat sebagai berikut:

“Menurut Mahkamah, frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap.” (*Vide* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 /PUU-IX/2011, 3.10.4 hlm. 37)

435. Bahwa selaras dengan pertimbangan Mahkamah Konstitusi tersebut, Pasal 8 Konvensi Nomor 158 *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 1982, intinya menyebutkan bahwa pekerja tidak boleh diputus karena alasan sikap atau kinerja sebelum diberikan kesempatan membela diri, yang dalam konteks ini nilai yang dapat diambil adalah pengusaha tidak boleh dibiarkan sewenang-wenang dalam pemutusan hubungan kerja yang akan dikenai kepada pekerja/buruh, sehingga perlu adanya ketentuan hukum yang jelas dan tidak multi tafsir untuk mencegah hal tersebut. Secara lebih lengkap konvensi tersebut menyebutkan sebagai berikut:

The employment of a worker shall not be terminated for reasons related to the worker's conduct or performance before he is provided an opportunity to defend himself against the allegations made, unless the employer cannot reasonably be expected to provide this opportunity.

(Pekerjaan seorang pekerja tidak akan diputus karena alasan-alasan terkait sikap atau kinerja pekerja sebelum dia diberikan kesempatan untuk membela diri terhadap tuduhan yang dibuat, kecuali pengusaha tidak dapat secara wajar diharapkan akan memberikan kesempatan ini)

436. Lebih lanjut, Pasal 8 Konvensi Nomor 158 *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 1982 juga menyebutkan tentang perlindungan pekerja/buruh atas *due process of law* dalam pemutusan hubungan kerja, yang dalam konteks ini yaitu apabila pemutusan hubungan kerja diputus secara tidak sah maka harus ada mekanisme yang lain dalam menjamin pemutusan hubungan kerja yang adil. Secara lebih lengkap konvensi tersebut menyebutkan sebagai berikut:
1. *A worker who considers that his employment has been unjustifiably terminated shall be entitled to appeal against that termination to an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator.*
 2. *Where termination has been authorised by a competent authority the application of paragraph 1 of this Article may be varied according to national law and practice.*
 3. *A worker may be deemed to have waived his right to appeal against the termination of his employment if he has not exercised that right within a reasonable period of time after termination.*
1. Seorang pekerja yang menganggap bahwa pekerjaannya telah diputus secara tidak sah akan berhak untuk mengajukan banding atas pemutusan tersebut kepada sebuah badan yang netral, misalnya pengadilan, pengadilan tenaga kerja, komite arbitrase atau arbitrer.
 2. Bila pemutusan telah disahkan oleh sebuah otoritas berwenang, pemberlakuan paragraph 1 Pasal ini dapat bervariasi sesuai undang-undang dan praktik nasional.
 3. Seorang pekerja dapat dianggap telah melepaskan haknya atas banding terhadap pemutusan hubungan kerja jika dia tidak menggunakan hak tersebut dalam suatu jangka waktu yang wajar setelah pemutusan.
437. Bahwa meskipun, konvensi *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja 1982 belum diratifikasi oleh pemerintah Indonesia, tetapi tetap dapat dijadikan sumber hukum materiil guna menggali hak konstitusional yang telah dijamin oleh Negara yakni mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan berhak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dalam konteks pemutusan hubungan kerja;
438. Bahwa dengan adanya pertimbangan dan tafsir Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 /PUU-IX/2011, seharusnya

menjadi mandat konstitusional pembentuk undang-undang untuk menyesuaikan sebagaimana tafsir Mahkamah Konstitusi tersebut, disebabkan sifat Putusan Mahkamah Konstitusi adalah final dan mengikat dalam menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar sebagaimana diatur dalam Pasal 24C ayat (1) UUD NRI 1945;

439. Bahwa dengan adanya pertimbangan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 /PUU-IX/2011 tersebut, maka ketentuan Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa "*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*" harus ditafsirkan sebagaimana pertimbangan yang diberikan Mahkamah Konstitusi;
440. Bahwa ketentuan Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa "*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*" berdampak pada: *pertama*, telah menimbulkan ketidakpastian hukum disebabkan dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Kedua*, bisa menimbulkan ketidakjelasan kewajiban dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena tidak jelas kapan berakhirnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Ketiga*, mengesampingkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang telah memaknai penyelesaian kewajiban Pengusaha atau Pekerja sampai proses penyelesaian hubungan industrial yang mendapat kekuatan hukum tetap. Sehingga, dengan timbulnya hal-hal tersebut, berpotensi mengakibatkan kerugian konstitusional PARA PEMOHON, dalam konteks waktu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah melanggar hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan hak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
441. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka menurut PARA PEMOHON, ketentuan Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa "*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*" yang termuat dalam Pasal 81 angka 46 UU Cipta Kerja seharusnya dinyatakan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2),

Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 sepanjang tidak dimaknai (*conditionally unconstitutional*) sebagai berikut: *“Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan **sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap** atas proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial”*;

C.10. UANGPESANGON (UP), UANG PENGGANTIAN HAK (UPH), DAN UANG PENGHARGAAN MASA KERJA (UPMK)

442. Bahwa campur tangan Negara di dalam penyelesaian masalah berakhirnya hubungan kerja, khususnya yang dilakukan oleh pengusaha swasta terhadap pekerja sebagai bagian dari keinginan negara untuk melindungi hak-hak pribadi dari pekerja. Campur tangan negara ini dilakukan melalui peraturan perundang-undangan. Melalui undang-undang ini Pemerintah ingin menjamin salah satu hak dasar rakyat yang dijamin dalam konstitusi, yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
443. Bahwa berdasarkan Pasal 7 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyatakan *“Semua orang sama di depan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi. Semua berhak atas perlindungan yang sama terhadap setiap bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan Deklarasi ini, dan terhadap segala hasutan yang mengarah pada diskriminasi semacam ini”*;
444. Bahwa berdasarkan Pasal 23 ayat (2) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyatakan *“Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama”* Bahwa Berdasarkan pasal 12 Konvensi ILO Nomor 158 Tahun 1982 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan :
445. Bahwa berdasarkan pasal 27 ayat (2) UUDNRI 1945 mengatakan : *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*
446. Bahwa berdasarkan pasal 28D ayat (1) dan Ayat (2) UUDNRI 1945 mengatakan: *“(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*;

447. Bahwa selama ini pengaturan Pesangon terhadap pekerja yang berhenti bekerja dan/atau mengalami pemutusan hubungan kerja tidak hanya diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan saja, melainkan juga diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama pada masing-masing perusahaan;
448. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak;
449. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama bersifat mengatur lebih baik dari Undang-undang tidak terkecuali perihal Hak Pesangon Pekerja. Hak pesangon yang selama ini diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama pada perusahaan, membuktikan bahwa antara pengusaha dan pekerja/buruh telah sepakat dan tentunya telah memperhatikan kemampuan perusahaan;
450. Bahwa kebiasaan memberikan hak pesangon kepada pekerja sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan kebiasaan yang telah berulang-ulang dan menjadi hak normatif pekerja/buruh;
451. Bahwa di dalam Pasal 1339 KUH Perdata menyatakan: *“Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang”* Mengenai dasar hukum persetujuan secara diam-diam kita dapat merujuk pada Pasal 1347 Burgerlijk Wetboek atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUHPerdata”) yang berbunyi: *“Hal-hal yang, menurut kebiasaan selamanya diperjanjikan, dianggap secara diam-diam dimasukkan dalam perjanjian, meskipun tidak dengan tegas dinyatakan.”*
452. Mengenai Pasal 1347 KUHPerdata, Prof. Subekti dalam bukunya Hukum Perjanjian (2002: 40) menulis bahwa: *“...hal-hal yang selalu diperjanjikan menurut kebiasaan dianggap secara diam-diam dimasukkan dalam perjanjian, meskipun tidak dengan tegas dinyatakan. Oleh karena dianggap sebagai diperjanjikan atau sebagai bagian dari perjanjian sendiri, maka hal*

yang menurut kebiasaan selalu diperjanjikan itu dapat menyingkirkan suatu pasal undang-undang yang merupakan hukum pelengkap.”

453. Bahwa Mengenai persetujuan atau kesepakatan diam-diam, kita juga dapat merujuk pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 2178 K/Pdt/2008 yakni perkara antara PT. Dwi Damai dengan PT. Philips Indonesia tentang pendistribusian dan penjualan produk-produk bermerek Philips. Dalam pertimbangan hukum putusan disampaikan antara lain:

“...bahwa setelah berakhirnya masa perjanjian kerja sama distributorship yang dimulai pada tanggal 1 Januari 2002 dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2003, kedua belah pihak masih tetap melakukan perbuatan-perbuatan hukum yang dilaksanakan beritikad baik (*goeder trouw*, *bonafide*) seperti transaksi-transaksi pemesanan barang, pembayaran dan sebagainya, selayaknya perjanjian yang belum berakhir. Hal ini adalah mencerminkan adanya faktor Simbiosis-mutualistik, yaitu para pihak sama-sama membutuhkan peranan salah satu pihak. Dengan adanya perbuatan hukum yang dilakukan berupa transaksi-transaksi perdagangan biasa, maka secara diam-diam kedua belah pihak telah menyatakan sepakat untuk dan oleh karena itu tunduk dan masuk kepada pembaharuan perjanjian distributorship tahap ke-2, yakni sebagaimana yang tercantum dalam Surat Perjanjian (*Vide Bukti P-1*) bahwa atas kesepakatan kedua belah pihak, perjanjian ini dapat diperbaharui untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun berikutnya yakni sampai dengan tanggal 31 Desember 2006; “Dengan kesepakatan diam-diam itu, maka berlaku mutlaklah asas konsensualitas (*vide Pasal 1320 KUHPerdara*) yang merupakan kekuatan Undang-Undang bagi para pihak (*vide Pasal 1338 KUHPerdara*).”;

454. Bahwa dengan dikurangnya nilai Pesangon pada sejumlah pasal dalam UU Cipta Kerja *a quo*, maka hal ini sama halnya mengurangi hak normatif pekerja dan mengurangi kebiasaan yang telah diberikan kepada pekerja;
455. Bahwa dengan dikurangnya nilai pesangon pada pasal *a quo* mengakibatkan potensi berkurangnya nilai pesangon yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama. Dan hal ini dapat mengakibatkan terjadinya praktek diskriminasi dikarenakan hak pesangon pekerja sebelum pasal *a quo* diberlakukan dapat berbeda dengan hak pesangon yang diterima setelah pasal *a quo* diberlakukan. Tentunya Hal ini bertentangan dengan Pasal pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Ayat (2) UUD NRI 1945.

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan

456. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan berbunyi selengkapnya:

“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 (duabelas) 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
 - g. kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun 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.
457. Bahwa ketentuan Pasal 156 ayat (2) yang termuat dalam Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja sepanjang frasa “... *diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ...*” telah mengubah frasa sebelumnya yang berbunyi “... *paling sedikit sebagai berikut: ...*”. Diubahnya frasa tersebut menutup kemungkinan bagi Perusahaan yang mampu membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh lebih dari batas yang telah ditetapkan. Padahal faktanya selama ini, telah banyak Perusahaan yang memberikan uang pesangon melebihi batas minimum dengan alasan untuk menghargai jasa dan dedikasi pekerja/buruh yang sudah mengabdikan secara maksimal di dalam suatu perusahaan. Dengan hilangnya frasa “paling sedikit” akan Perusahaan dapat secara kaku dalam memberikan uang pesangon dan terkesan mengekang Perusahaan dalam memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh. Ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Cipta Kerja menghalangi diperolehnya imbalan yang layak dan adil bagi pekerja sehingga ketentuan tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
458. Bahwa selain itu ketentuan Pasal 156 ayat (4) yang termuat dalam Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja menghilangkan ketentuan “*penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat*” sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU Ketenagakerjaan. Dihapuskannya ketentuan tersebut membuktikan bahwa Negara benar-benar melepaskan tanggungjawabnya dalam memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja. Padahal adanya pengaturan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan sebagaimana tersebut di atas merupakan ketentuan yang sudah mencerminkan adanya kepastian hukum untuk mendapatkan imbalan yang layak serta adil bagi pekerja/buruh. Dengan dihapuskannya

ketentuan tersebut hal ini juga menegaskan bahwa negara abai dalam memberikan jaminan imbalan yang layak dan adil bagi pekerja/buruh;

459. Bahwa setelah dikaji secara mendalam keseluruhan Pasal 156 UU Cipta jelas tidak dirumuskan dengan matang dan substansinya menghilangkan peran Negara dalam melindungi serta memberikan kepastian hukum bagi pekerja untuk mendapatkan imbalan yang layak dan adil. Ketentuan tersebut sangat jelas dan nyata melanggar Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 50 sampai dengan angka 61 UU Cipta Kerja yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan

460. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 50 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 161 UU Ketenagakerjaan berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan sebesar 1 (satu) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, uang penggantian hak kepada pekerja yang di pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha setelah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga;
461. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan alasan di atas, agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha;
462. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 50 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 161 UU Ketenagakerjaan jelas merupakan bukti bahwa Negara abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil

- dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
463. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 51 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 162 UU Ketenagakerjaan berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
464. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 51 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 162 UU Ketenagakerjaan berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung;
465. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 51 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 162 UU Ketenagakerjaan berimplikasi tidak diaturnya mekanisme pengunduran diri;
466. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang dengan alasan di atas, agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/perusahaan;
467. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 51 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 162 UU Ketenagakerjaan jelas merupakan bukti bahwa Negara abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
468. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 52 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 163 UU Ketenagakerjaan berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh yang diputus hubungannya

dengan alasan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;

469. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 52 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 163 UU Ketenagakerjaan berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan terjadi perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya;
470. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang dengan alasan di atas, agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha;
471. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 52 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 163 UU Ketenagakerjaan jelas merupakan bukti bahwa Negara abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
472. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 53 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 164 UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*);
473. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang

pesangon sebesar, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha;

474. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 164 UU Ketenagakerjaan oleh Pasal 81 angka 53 UU Cipta Kerja telah merampas hak pekerja/buruh untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak sehingga jelas merupakan bukti bahwa Negara *cq.* Pemerintah abai dalam menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh, yang dalam hal ini berarti Negara *cq.* Pemerintah telah mengabaikan (melanggar) pemenuhan hak bagi setiap orang untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya sebagaimana dijamin Pasal 28A UUD NRI 1945;
475. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 164 UU Ketenagakerjaan oleh Pasal 81 angka 53 UU Cipta Kerja juga telah menghilangkan fungsi Negara *cq.* Pemerintah dalam rangka upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
476. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 54 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi;
477. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/perusahaan, apalagi

jika pemutusan hubungan kerja itu bukan karena keadaan/situasi yang tidak terduga sebelumnya sebagaimana keadaan memaksa (*force majeure*), melainkan karena kehendak sepihak pemberi kerja/pengusaha untuk melakukan efisiensi yang pastinya hal itu sudah direncanakan sebelumnya termasuk memperhitungkan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh apabila keputusan pemutusan hubungan kerja itu dilakukan oleh pemberi kerja/pengusaha;

478. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 165 UU Ketenagakerjaan oleh Pasal 81 angka 54 UU Cipta Kerja telah merampas hak pekerja/buruh untuk mendapatkan uang pesangon sehingga jelas merupakan bukti bahwa Negara *cq.* Pemerintah abai dalam menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh, yang dalam hal ini berarti Negara *cq.* Pemerintah telah mengabaikan (melanggar) pemenuhan hak bagi setiap orang untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya sebagaimana dijamin Pasal 28A UUD NRI 1945
479. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 165 UU Ketenagakerjaan oleh Pasal 81 angka 54 UU Cipta Kerja juga telah menghilangkan fungsi Negara *cq.* Pemerintah dalam rangka upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
480. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 55 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 166 UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada ahli waris ketika terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh meninggal dunia;
481. Bahwa penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena pekerja/buruh meninggal dunia tentu harus disertai sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada ahli

warisnya agar ahli waris dari pekerja/buruh yang meninggal dunia dan menerima pemutusan hubungan kerja masih dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca pekerja/buruh yang meninggal dunia tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha;

482. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 166 UU Ketenagakerjaan oleh Pasal 81 angka 55 UU Cipta Kerja telah merampas hak ahli waris pekerja/buruh yang meninggal dunia untuk mendapatkan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sehingga jelas merupakan bukti bahwa Negara *cq.* Pemerintah abai dalam menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh, yang dalam hal ini berarti Negara *cq.* Pemerintah telah mengabaikan (melanggar) pemenuhan hak bagi setiap orang untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya sebagaimana dijamin Pasal 28A UUD NRI 1945;
483. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 166 UU Ketenagakerjaan oleh Pasal 81 angka 55 UU Cipta Kerja juga telah menghilangkan fungsi Negara *cq.* Pemerintah dalam rangka upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi ahli waris (keluarga) pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
484. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 167 UU Ketenagakerjaan berimplikasi tidak adanya kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon kepada pekerja yang di pemutusan hubungan kerja karena pensiun;
485. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 167 UU Ketenagakerjaan berimplikasi tidak adanya kewajiban perusahaan untuk tetap memberikan uang penggantian hak kepada pekerja apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, dan alasan diputus hubungan kerjanya dengan alasan pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun;

486. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 167 UU Ketenagakerjaan berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak sesuai ketentuan, maka seharusnya selisihnya dibayar oleh pengusaha;
487. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 167 UU Ketenagakerjaan berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha;
488. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 167 UU Ketenagakerjaan berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak;
489. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 167 UU Ketenagakerjaan berimplikasi hilangnya ketentuan bahwa hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 167 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
490. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang sebagaimana disebutkan di atas, agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/perusahaan;
491. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 167 UU Ketenagakerjaan jelas merupakan bukti bahwa Negara *cq.*

Pemerintah abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

492. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 56 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 167 UU Ketenagakerjaan jelas merupakan bukti bahwa Negara *cq.* Pemerintah abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
493. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 58 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan keseluruhan Pasal 169 UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada pekerja/buruh tidak dapat lagi mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mendapatkan pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak; ketika pengusaha bertindak sewenang-wenang kepada pekerja/buruh, yakni dengan melakukan sebagai berikut:
- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
494. Bahwa bagaimanapun pekerja/buruh berhak atas kesempatan mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja dan mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian

hak agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/perusahaan sebagaimana dijamin Pasal 28A UUD NRI 1945;

495. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 58 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 169 UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada pekerja/buruh tidak dapat lagi mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mendapatkan pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ketika pengusaha bertindak sewenang-wenang kepada pekerja/buruh jelas merupakan bukti bahwa Negara *cq.* Pemerintah abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai dalam menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
496. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 61 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 172 UU Ketenagakerjaan berimplikasi tidak adanya kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali, dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali kepada pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
497. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha;
498. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 172 UU Ketenagakerjaan oleh Pasal 81 angka 61 UU Cipta Kerja telah merampas hak pekerja/buruh untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sehingga jelas merupakan bukti bahwa Negara *cq.*

Pemerintah abai dalam menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh, yang dalam hal ini berarti Negara *cq.* Pemerintah telah mengabaikan (melanggar) pemenuhan hak bagi setiap orang untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya sebagaimana dijamin Pasal 28A UUD NRI 1945;

499. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 61 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 172 UU Ketenagakerjaan jelas merupakan bukti bahwa Negara abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
500. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut PARA PEMOHON Pasal 81 angka 50 sampai dengan angka 61 UU Cipta Kerja yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan/atau Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
501. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 50 sampai dengan angka 61 UU Cipta Kerja yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan/atau Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam kaitannya dengan pengaturan pemberian hak-hak pekerja/buruh beserta ahli waris (keluarganya) akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan UU Ketenagakerjaan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja;
502. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [vide Paragraf 3.26, hlm. 120]

C.11. PENGHAPUSAN SANKSI PIDANA

Konstitusioanlitas ketentuan Pasal 81 angka 62 UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 184 UU Ketenagakerjaan

489. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 62 UU Cipta Kerja telah menghapus ketentuan mengenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 184 UU Ketenagakerjaan. Bunyi Pasal 184 *a quo* adalah sebagai berikut:

“Pasal 184

- (3) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (4) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.”

490. Bahwa Pasal 167 ayat (5) dalam UU Ketenagakerjaan pada pokoknya mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang di-PHK dan tidak diikutsertakan dalam program pensiun. Selengkapny Pasal *a quo* berbunyi:

“Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

491. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan Pasal 184 UU Ketenagakerjaan *a quo*, berimplikasi pada tidak adanya sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang di-PHK dan tidak diikutsertakan dalam program pensiun. Hal ini jelas menegaskan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, serta melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;
492. Bahwa sesuai dengan tujuan pemidanaan, pengenaan sanksi pidana pada dasarnya dimaksudkan untuk melindungi masyarakat *in casu* pekerja/buruh dari suatu kejahatan/pelanggaran. Tidak diberikannya uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang di-PHK dan tidak diikutsertakan dalam program pensiun oleh pengusaha jelas merupakan suatu kejahatan. Dengan dihapusnya ketentuan Pasal *a quo*, maka telah menegaskan perlindungan bagi pekerja/buruh dari suatu kejahatan di bidang ketenagakerjaan;
493. Bahwa sanksi pidana sendiri menurut Herbert L. Packer dalam bukunya *The Limits of Criminal Sanction* adalah "*criminal punishment means simply and particular disposition or the range or permissible disposition that the law authorize in cases of person who processes of the criminal law to be guilty of crime*" (Mahrus Ali, 2011). Dalam kaitan itu, sanksi pidana merupakan sanksi yang bersifat lebih tajam jika dibandingkan dengan pemberlakuan sanksi pada hukum perdata maupun dalam hukum administrasi. Pendekatan yang dibangun adalah sebagai salah satu upaya untuk mencegah dan mengatasi kejahatan melalui hukum pidana dengan pelanggaran dikenakan sanksinya berupa pidana. Dalam pandangan Roeslan Saleh, pidana adalah reaksi atas delik dan ini berwujud suatu nestapa yang dengan sengaja ditimpakan negara pada pembuat delik (perbuatan yang dapat dikenakan hukuman karena merupakan pelanggaran terhadap undang-undang). Pidana menentukan sanksi terhadap

pelanggaran peraturan larangan. Sanksi itu dalam prinsipnya terdiri atas penambahan penderitaan dengan sengaja (Saleh, 1984);

494. Bahwa pentingnya pencantuman norma tentang sanksi dalam suatu undang-undang juga pernah disampaikan oleh Hans Kelsen. Menurutnya, sanksi didefinisikan sebagai reaksi koersif masyarakat atas tingkah laku manusia (fakta sosial) yang mengganggu masyarakat. Setiap sistem norma dalam pandangan Hans Kelsen selalu bersandar pada sanksi. Esensi dari hukum adalah organisasi dari kekuatan, dan hukum bersandar pada sistem paksaan yang dirancang untuk menjaga tingkah laku sosial tertentu. Dalam kondisi-kondisi tertentu digunakan kekuatan untuk menjaga hukum dan ada sebuah organ dari komunitas yang melaksanakan hal tersebut. Setiap norma dapat dikatakan "*lega*" apabila dilekati sanksi, walaupun norma itu harus dilihat berhubungan dengan norma yang lainnya (Kelsen, 1999);
495. Bahwa berdasarkan uraian tersebut, sanksi pidana bagi pengusaha pengusaha yang tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang di-PHK dan tidak diikutsertakan dalam program pensiun harus tetap diadakan dalam perubahan UU Ketenagakerjaan *in casu* UU Cipta Kerja untuk memberikan jaminan kepastian hukum yang adil, jaminan mendapatkan pekerjaan yang layak serta jaminan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, ketentuan Pasal 81 angka 62 UU Cipta Kerja yang telah menghapus ketentuan mengenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 184 UU Ketenagakerjaan jelas dan nyata bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan

496. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja telah mengubah ketentuan mengenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan, sehingga menjadi berbunyi:

"Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling

singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.”

497. Bahwa dengan berlakunya Pasal *a quo*, telah menghilangkan sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 42 ayat (1) dan Pasal 160 ayat (7) UU Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi:

“Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.”

Adapun ketentuan Pasal 160 ayat (7) UU Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi:

“Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).”

498. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, maka pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) tanpa memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk tidak lagi dianggap sebagai tindak pidana kejahatan. Padahal, tujuan diperlukan izin dalam penggunaan TKA adalah dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja WNI secara optimal. Itu artinya ada kepentingan nasional yang lebih luas dalam memenuhi hak setiap warga negara mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

499. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 160 ayat (7) UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada tidak dapat dijratnya pengusaha secara pidana apabila tidak membayar uang penghargaan dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 160 ayat (3) dan ayat (5) UU Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 160 ayat (3) pada pokoknya mengatur pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana. Sementara ketentuan Pasal 160 ayat

- (5) mengatur dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
500. Bahwa dengan demikian akibat dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 42 ayat (1) dan Pasal 160 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, maka hal ini jelas menegasikan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, serta melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;
501. Bahwa sesuai dengan tujuan pemidanaan, pengenaan sanksi pidana pada dasarnya dimaksudkan untuk melindungi masyarakat *in casu* pekerja/buruh dari suatu kejahatan/pelanggaran. Sanksi pidana sendiri menurut Herbert L. Packer dalam bukunya *The Limits of Criminal Sanction* adalah "*criminal punishment means simply and particular disposition or the range or permissible disposition that the law authorizes in cases of person who processes of the criminal law to be guilty of crime*" (Mahrus Ali, 2011). Dalam kaitan itu, sanksi pidana merupakan sanksi yang bersifat lebih tajam jika dibandingkan dengan pemberlakuan sanksi pada hukum perdata maupun dalam hukum administrasi. Pendekatan yang dibangun adalah sebagai salah satu upaya untuk mencegah dan mengatasi kejahatan melalui hukum pidana dengan pelanggaran dikenakan sanksinya berupa pidana. Dalam pandangan Roeslan Saleh, pidana adalah reaksi atas delik dan ini berwujud suatu nestapa yang dengan sengaja ditimpakan negara pada pembuat delik (perbuatan yang dapat dikenakan hukuman karena merupakan pelanggaran terhadap undang-undang). Pidana menentukan sanksi terhadap pelanggaran peraturan larangan. Sanksi itu dalam prinsipnya terdiri atas penambahan penderitaan dengan sengaja (Saleh, 1984);
502. Bahwa pentingnya pencantuman norma tentang sanksi dalam suatu undang-undang juga pernah disampaikan oleh Hans Kelsen. Menurutnya, sanksi

didefinisikan sebagai reaksi koersif masyarakat atas tingkah laku manusia (fakta sosial) yang mengganggu masyarakat. Setiap sistem norma dalam pandangan Hans Kelsen selalu bersandar pada sanksi. Esensi dari hukum adalah organisasi dari kekuatan, dan hukum bersandar pada sistem paksaan yang dirancang untuk menjaga tingkah laku sosial tertentu. Dalam kondisi-kondisi tertentu digunakan kekuatan untuk menjaga hukum dan ada sebuah organ dari komunitas yang melaksanakan hal tersebut. Setiap norma dapat dikatakan "*legal*" apabila dilekati sanksi, walaupun norma itu harus dilihat berhubungan dengan norma yang lainnya (Kelsen, 1999);

503. Bahwa berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sanksi pidana bagi pengusaha yang mempekerjakan TKA tanpa izin (secara illegal) dan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak membayar uang pengharagaan dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang di-PHK akibat melakukan atau terlibat suatu tindak pidana harus tetap diadakan dalam perubahan UU Ketenagakerjaan *in casu* UU Cipta Kerja untuk memberikan jaminan kepastian hukum yang adil, jaminan mendapatkan pekerjaan yang layak serta jaminan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja;
504. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil sebagaimana diungkapkan di atas, sudah seharusnya Mahkamah menyatakan ketentuan Pasal 185 ayat (1) yang termuat dalam Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 42 ayat (1)**, **Pasal 42 ayat (2)**, **Pasal 68**, **Pasal 69 ayat (2)**, **Pasal 80**, **Pasal 82**, **Pasal 88A ayat (3)**, **Pasal 88E ayat (2)**, **Pasal 143**, **Pasal 156 ayat (1)**, atau **Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7)** dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).*";

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 65 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 187 UU Ketenagakerjaan

505. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 65 UU Cipta Kerja telah mengubah ketentuan mengenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 187 UU Ketenagakerjaan, sehingga menjadi berbunyi:

“Pasal 187

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.”

506. Bahwa dengan berlakunya Pasal *a quo*, telah menghilangkan sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 37 ayat (2) dan Pasal 44 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 37 ayat (2) UU Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi:

“Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.”

Adapun ketentuan Pasal 44 ayat (1) UU Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi:

“Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.”

507. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 37 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, berimplikasi pada lembaga penempatan kerja swasta yang tidak berizin (*ilegal*) tidak dapat dijerat dengan sanksi pidana atau tidak bisa lagi dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran;

508. Bahwa kemudian dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 44 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, berimplikasi pada pengusaha yang tidak menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak dapat dijerat dengan sanksi pidana atau tidak bisa lagi dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran. Hal ini pada gilirannya tentu akan

membuka seluas-luasnya keran bagi TKA yang tidak memiliki skill mumpuni (*unskilled labour*) untuk memasuki pasar kerja Indonesia. Pada saat yang bersamaan tentu hal tersebut akan mempersempit kesempatan kerja bagi Warga Negara Indonesia (WNI);

509. Bahwa perlu diketahui dalam UU Cipta Kerja ketentuan mengenai kewajiban pengusaha yang mempekerjakan TKA untuk menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku diatur dalam ketentuan Pasal 81 angka 4 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan sehingga berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 42

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
 - (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
 - (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
 - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
 - c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
 - (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu **serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.**
 - (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
 - (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.”
510. Bahwa dengan demikian akibat dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 37 ayat (2) dan Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, maka hal ini jelas menegaskan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, serta melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan

kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;

511. Bahwa sesuai dengan tujuan pemidanaan, pengenaan sanksi pidana pada dasarnya dimaksudkan untuk melindungi masyarakat *in casu* pekerja/buruh dari suatu kejahatan/pelanggaran. Sanksi pidana sendiri menurut Herbert L. Packer dalam bukunya *The Limits of Criminal Sanction* adalah “*criminal punishment means simply and particular disposition or the range or permissible disposition that the law authorizes in cases of person who processes of the criminal law to be guilty of crime*” (Mahrus Ali, 2011). Dalam kaitan itu, sanksi pidana merupakan sanksi yang bersifat lebih tajam jika dibandingkan dengan pemberlakuan sanksi pada hukum perdata maupun dalam hukum administrasi. Pendekatan yang dibangun adalah sebagai salah satu upaya untuk mencegah dan mengatasi kejahatan melalui hukum pidana dengan pelanggaran dikenakan sanksinya berupa pidana. Dalam pandangan Roeslan Saleh, pidana adalah reaksi atas delik dan ini berwujud suatu nestapa yang dengan sengaja ditimpakan negara pada pembuat delik (perbuatan yang dapat dikenakan hukuman karena merupakan pelanggaran terhadap undang-undang). Pidana menentukan sanksi terhadap pelanggaran peraturan larangan. Sanksi itu dalam prinsipnya terdiri atas penambahan penderitaan dengan sengaja (Saleh, 1984);
512. Bahwa pentingnya pencantuman norma tentang sanksi dalam suatu undang-undang juga pernah disampaikan oleh Hans Kelsen. Menurutnya, sanksi didefinisikan sebagai reaksi koersif masyarakat atas tingkah laku manusia (fakta sosial) yang mengganggu masyarakat. Setiap sistem norma dalam pandangan Hans Kelsen selalu bersandar pada sanksi. Esensi dari hukum adalah organisasi dari kekuatan, dan hukum bersandar pada sistem paksaan yang dirancang untuk menjaga tingkah laku sosial tertentu. Dalam kondisi-kondisi tertentu digunakan kekuatan untuk menjaga hukum dan ada sebuah organ dari komunitas yang melaksanakan hal tersebut. Setiap norma dapat dikatakan “*legal*” apabila dilekati sanksi, walaupun norma itu harus dilihat berhubungan dengan norma yang lainnya (Kelsen, 1999);
513. Bahwa berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sanksi pidana bagi lembaga penempatan kerja swasta yang tidak berizin (*ilegal*) dan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak mentaati ketentuan mengenai jabatan dan

standar kompetensi dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) harus tetap diadakan dalam perubahan UU Ketenagakerjaan *in casu* UU Cipta Kerja untuk memberikan jaminan kepastian hukum yang adil, jaminan mendapatkan pekerjaan yang layak serta jaminan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja;

514. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil sebagaimana diungkapkan di atas, sudah seharusnya Mahkamah menyatakan ketentuan Pasal 187 ayat (1) yang termuat dalam Pasal 81 angka 65 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 187 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 37 ayat (2), Pasal 42 ayat (4), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).***";

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 66 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 188 UU Ketenagakerjaan

"Pasal 188

- (3) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (4) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran."

515. Bahwa dengan berlakunya Pasal *a quo*, telah menghilangkan sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 14 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang selengkapnya berbunyi:

"Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota."

516. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 14 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, berimplikasi pada lembaga pelatihan kerja swasta yang tidak berizin (*ilegal*) tidak dapat

dijerat dengan sanksi pidana atau tidak bisa lagi dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran;

517. Bahwa perlu diketahui dalam UU Cipta Kerja ketentuan mengenai kewajiban lembaga pelatihan kerja swasta memiliki izin diatur dalam ketentuan Pasal 81 angka 2 yang mengubah ketentuan Pasal 14 UU Ketenagakerjaan sehingga berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 14

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota.
- (2) Bagi lembaga pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.”

518. Bahwa dengan demikian akibat dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 14 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, maka hal ini jelas menegaskan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, serta melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;

519. Bahwa sesuai dengan tujuan pemidanaan, pengenaan sanksi pidana pada dasarnya dimaksudkan untuk melindungi masyarakat *in casu* pekerja/buruh dari suatu kejahatan/pelanggaran. Sanksi pidana sendiri menurut Herbert L. Packer dalam bukunya *The Limits of Criminal Sanction* adalah “*criminal punishment means simply and particular disposition or the range or permissible disposition that the law authorizes in cases of person who processes of the criminal law to be guilty of crime*” (Mahrus Ali, 2011). Dalam kaitan itu, sanksi pidana merupakan sanksi yang bersifat lebih tajam jika dibandingkan dengan pemberlakuan sanksi pada hukum perdata maupun dalam hukum administrasi. Pendekatan yang dibangun adalah sebagai salah satu upaya untuk mencegah dan mengatasi kejahatan melalui hukum pidana dengan pelanggaran dikenakan sanksinya berupa pidana. Dalam pandangan Roeslan

Saleh, pidana adalah reaksi atas delik dan ini berwujud suatu nestapa yang dengan sengaja ditimpakan negara pada pembuat delik (perbuatan yang dapat dikenakan hukuman karena merupakan pelanggaran terhadap undang-undang). Pidana menentukan sanksi terhadap pelanggaran peraturan larangan. Sanksi itu dalam prinsipnya terdiri atas penambahan penderitaan dengan sengaja (Saleh, 1984);

520. Bahwa pentingnya pencantuman norma tentang sanksi dalam suatu undang-undang juga pernah disampaikan oleh Hans Kelsen. Menurutnya, sanksi didefinisikan sebagai reaksi koersif masyarakat atas tingkah laku manusia (fakta sosial) yang mengganggu masyarakat. Setiap sistem norma dalam pandangan Hans Kelsen selalu bersandar pada sanksi. Esensi dari hukum adalah organisasi dari kekuatan, dan hukum bersandar pada sistem paksaan yang dirancang untuk menjaga tingkah laku sosial tertentu. Dalam kondisi-kondisi tertentu digunakan kekuatan untuk menjaga hukum dan ada sebuah organ dari komunitas yang melaksanakan hal tersebut. Setiap norma dapat dikatakan "*legal*" apabila dilekati sanksi, walaupun norma itu harus dilihat berhubungan dengan norma yang lainnya (Kelsen, 1999);
521. Bahwa berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sanksi pidana bagi lembaga pelatihan kerja swasta yang tidak berizin (*ilegal*) harus tetap diadakan dalam perubahan UU Ketenagakerjaan *in casu* UU Cipta Kerja untuk memberikan jaminan kepastian hukum yang adil, jaminan mendapatkan pekerjaan yang layak serta jaminan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja;
522. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil sebagaimana diungkapkan di atas, sudah seharusnya Mahkamah menyatakan ketentuan Pasal 187 ayat (1) yang termuat dalam Pasal 81 angka 66 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 188 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), **Pasal 14 ayat (1)**, Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).*";

C.12. JAMINAN SOSIAL

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 82 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 18 dan ketentuan 82 angka 2 yang menyisipkan ketentuan baru Pasal 46A, Pasal 46B, Pasal 46C, Pasal 46D dan Pasal 46E diantara Pasal 46 dan 47 UU Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Pasal 83 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 6 dan Pasal 83 angka 2 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 9 UU Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

523. Bahwa hubungan pekerjaan adalah suatu perjanjian sebagai suatu kehendak bebas (*free wills*) setiap orang sebagaimana dinyatakan oleh Imanuel Kant sebagai berikut: “**Freedom** is the alone unoriginated birthright of man, and belongs to him by force of his humanity; and is independence on the **will** and co-action of every other in so far as this consists with every other person's **freedom**”;
524. Pandangan atas prinsip *Free Will* ini mengasumsikan kebebasan berkehendak menjadi dasar terwujudnya keadilan karena masing-masing pihak memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang seimbang (A.G. Guest, *Chitt on Contract, Volume I-General Principle* (London: Sweet & Maxwell, 1977). Akan tetapi, kenyataannya tidak karena para pihak tidak selalu memiliki posisi tawar yang seimbang (Konrad Zweigert dan Hein Kotz-1992);
525. Bahwa meski adanya kebebasan berkehendak sebagai suatu prinsip, atas realitas ketidakberimbangan posisi, maka prinsip dasar kebebasan berkehendak bergeser menjadi kebebasan dengan kepatutan. Dengan atas dasar itu, untuk menjamin terwujudnya keadilan semua pihak, maka Negara hadir guna membatasi kebebasan dan memastikan semua pihak mendapatkan ruang peran dan partisipasinya;
526. Bahwa hubungan pekerjaan adalah suatu perjanjian yang dilandasi oleh syarat adanya kehendak (*wills*) yang bebas dari masing-masing pihak, juga kesepakatan para pihak (*objektif*) dan hal tertentu (*objektif*). Dua syarat tersebut diatas menjadi syarat subjektif dan objektif dalam suatu perjanjian yang dapat membatalkan (*voidable/vernitige baar*) atau batal demi hukum (*Null and void/Nietig*) suatu perjanjian;

527. Bahwa untuk memastikan adanya kepatutan, maka Negara hadir untuk memastikan berlangsungnya prinsip itikad baik (*bona fidae, good faith*) dalam suatu relasi perjanjian pekerjaan yang tidak berimbang yang berbentuk adanya peraturan perundang-undangan (*legislasi*) agar hubungan pekerjaan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan berlangsung secara fair menuju keadilan. Hal mana prinsip ini dianut oleh semua sistem hukum (*civil law maupun common law*) dan hukum Islam;
528. Bahwa hak atas pekerjaan adalah hak yang masuk dalam ruang lingkup hak EKOSOB yang terdapat didalam International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) yang telah diratifikasi dengan UU Nomor 12 Tahun 2011. Hal mana terdapat penegasan putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 13/PUU-XV/2017 tanggal 14 Desember 2017 dalam perkara Judicial Review.....;
529. Bahwa jaminan sosial (*social security*) merupakan hak-hak dasar yang harus muncul dalam hubungan pekerjaan, selain keamanan dalam bekerja (*job security*) dan pengupahan (*income security*). Hal mana bertujuan untuk memastikan adanya keberimbangan relasi antara buruh sebagai pekerja dengan Perusahaan sebagai pemberi kerja dalam hubungan kerja;
530. Bahwa Jaminan sosial meliputi relasi pekerjaan yang syarat-syarat perburuhan yang adil, menguntungkan yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya;
531. Bahwa Deklarsi Umum HAM (DUHAM) menyatakan setiap orang berhak atas jaminan sosial dalam segala hubungan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 22 yang berbunyi :
- “Setiap orang, sebagai anggota masyarakat, berhak atas jaminan sosial dan berhak akan terlaksananya hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang sangat diperlukan untuk martabat dan pertumbuhan bebas pribadinya, melalui usaha-usaha nasional maupun kerjasama internasional, dan sesuai dengan pengaturan serta sumber daya setiap Negara”.
532. Bahwa DUHAM menyatakan dalam hubungan pekerjaan setiap orang (buruh) berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan, jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya,

dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya sebagaimana Pasal 23 DUHAM yang berbunyi:

- 1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.
- 2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- 3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.
- 4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya

533. Bahwa Hak atas pekerjaan menurut Craven terbagi menjadi 3 (tiga) elemen utama yaitu akses terhadap pekerjaan, kebebasan dari kerja paksa (*force labor*) dan keamanan dalam pekerjaan (*job security*) M Craven, *The International Convention on Economic, Social and Cultural Rights: a Perspective on its Development*, OUP, OXFORD, 1995;

534. Bahwa lebih lanjut pengaturan tentang Jaminan kehidupan yang bermartabat dan perlindungan sosial diatur dalam :

1. Pasal 7 Konvensi Hak Ekonomi Sosial dan Budaya (Ekosob) yang berbunyi: “menyatakan bahwa kewajiban Negara-negara (*State obligation*) sebagai Peserta Perjanjian mengakui hak setiap orang akan menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan, yang menjamin, terutama:
 - a) Pemberian upah bagi semua pekerja, sebagai minimum, dengan: i. Gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama lainnya tanpa perbedaan apa pun, terutama wanita yang dijamin kondisi kerjanya tidak kurang daripada kondisi yang dinikmati oleh pria, dengan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama; ii. Penghidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian;
 - b) Kondisi kerja yang aman dan sehat;
2. Konvensi ILO Nomor 169 Tahun 1989 tentang rakyat pribumi dan tribal khususnya BAB V tentang kesamaan perlakuan dan akses dalam pelaksanaan Jaminan Sosial bagi pribumi dan tribal dan Konvensi ILO

Nomor 102 Tahun 1952 tentang Standart Minimal Jaminan Sosial yang meliputi :

- a) Layanan Kesehatan
- b) Tunjangan Sakit
- c) Tunjangan Pengangguran
- d) Tunjangan Hari Tua
- e) Tunjangan Kecelakaan Kerja
- f) Tunjangan Keluarga
- g) Tunjangan Persalinan
- h) Tunjangan Kecacatan
- i) Tunjangan Ahli Waris

535. Bahwa Indonesia sebagai salah satu Negara Peserta Perjanjian (*State Party*) mengakui hak setiap orang mendapatkan jaminan social (*Social Security*), termasuk asuransi social (*Social Insurance*) sebagaimana yang telah diratifikasi dengan UU Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana termaktub dalam Pasal 9 Konvenan Hak EKOSOB. Pasal 9 Konvenan ini bertujuan untuk menjamin pelaksanaan kewajiban-kewajiban negara guna memastikan tercapainya standar minimum agar tidak terjebak dalam pelaksanaan kerja paksa (*force labor*) dan/atau perbudakan (*slavery*);

536. Bahwa pengertian Jaminan Sosial menurut International Labour Organization (ILO) pada tahun 1998 adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk masyarakat melalui seperangkat kebijaksanaan publik terhadap tekanan-tekanan sosial ekonomi, bahwa jika tidak diadakan sistem jaminan sosial akan menimbulkan hilangnya sebagian pendapatan sebagai akibat sakit, persalinan, kecelakaan kerja, sementara tidak bekerja, hari tua, kematian dini, perawatan medis, termasuk pemberian subsidi bagi anggota keluarga yang membutuhkan;

537. Bahwa jaminan sosial (*social insurance*) berdasarkan Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 tentang standart minimal jaminan sosial merupakan suatu jaminan tunjangan bagi warga negara di negara Peserta apabila terjadi :

- 1) Layanan Kesehatan
- 2) Tunjangan Sakit
- 3) Tunjangan Pengangguran

- 4) Tunjangan Hari Tua
 - 5) Tunjangan Kecelakaan Kerja
 - 6) Tunjangan Keluarga
 - 7) Tunjangan Persalinan
 - 8) Tunjangan Kecacatan
 - 9) Tunjangan Ahli Waris
538. Bahwa pembayaran iuran jaminan sosial (*social insurance*) dilaksanakan oleh Negara, khusus pelayanan kesehatan penyalurannya dapat dilakukan melalui suatu kelembagaan asuransi sebagaimana diatur dalam Pasal 1 sampai 6 Konvensi ILO Nomo 102 Tahun 1952 tentang Standar Minimal Jaminan Sosial. Besaran jaminan sosial (*social insurance*) dapat saja disesuaikan dengan kesanggupan negara peserta sebagaimana sifat kewajiban hak ini yang termasuk dalam tampuk hak ekonomi sosial dan budaya yakni dapat disesuaikan sebagaimana kemampuan negara peserta;
539. Bahwa pembukaan Konstitusi Negara Republik UUD 1945 mengatur tujuan negara Republik Indonesia menyatakan : “....melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah dara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdarkan kehidupan bangsa....”;
540. Bahwa Negara harus memenuhi kewajiban (*obligasi*) untuk memberikan pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) NRI 1945 serta jaminan sosial kepada seluruh orang sebagaimana diatur dalam Pasal 28H ayat (3) UUD NRI 1945 yang bunyinya sebagai berikut : “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”
541. Bahwa pemenuhan atas standart penghidupan yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 berkesamaan dengan makna yang terkandung dalam Pasal 11 ayat (2) Internasional Covenant on Economic Social and Cultural Rights yang berbunyi: “Negara-negara pihak pada konvenan ini mengakui hak setiap orang atas standart kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya, termasuk pangan, sandang, perumahan yang layak dan atas perbaikan kondisi penghidupan yang bersifat terus menerus. Negara-Negara pihak akan mengambil langkah-langkah yang layak untuk memastikan perwujudan hak ini, dengan mengakui, untuk maksud ini

sangat pentingnya arti kerjasama internasional yang didasarkan pada perbaikan sukarela”

542. Bahwa guna memastikan kewajiban Negara dalam terlaksananya jaminan sosial sebagai pemenuhan kesejahteraan masyarakat (*welvaartstaat*) dan memastikan prinsip itikad baik dalam relasi hubungan kerja, maka penyelenggaraan upaya kesejahteraan masyarakat seperti kesehatan, pendidikan, dan kebutuhan publik lainnya tercermin pelaksanaan UUD 1945 dan Pancasila sebagaimana dijabarkan dalam Pasal 27, 28A-28J secara murni dan konsekuen dengan ciri sebagai berikut :
- a. Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan dan gotong royong.
 - b. Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara menyangkut hajat hidup orang banyak yang dikuasai oleh negara.
 - c. Bumi, air dan kekayaan yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan digunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat.
 - d. Sumber-sumber kekayaan dan keuangan negara digunakan pemufakatan lembaga-lembaga perwakilan rakyat, dengan pengawasan lembaga-lembaga itu.
 - e. Warga negara mempunyai kebebasan dalam memilih pekerjaan yang dikehendaki serta mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan layak.
 - f. Hak milik perorangan diakui dan penggunaannya tidak boleh bertentangan dengan kepentingan masyarakat.
 - g. Potensi, inisiatif dan daya kreasi setiap warga negara tidak dikembangkan sepenuhnya dalam batas-batas yang tidak merugikan kepentingan umum.
543. Bahwa asuransi sosial (*Social Insurance*) adalah suatu mekanisme pendanaan pelayanan. Saat ini ada salah pemahaman tentang jaminan sosial yang disamakan dengan asuransi. Sehingga apabila terdapat kata jaminan maka disamaratakan dengan asuransi. ini adalah keliru. Dan hingga saat ini masih berlangsung;
544. Bahwa kekeliruan ini masih berlangsung dan berakibat pada bentuk jaminan negara kepada rakyat khususnya buruh saat memenuhi kewajibannya dalam jaminan sosial (*social insurance*). Sehingga bentuk pelaksanaan jaminan

jaminan sosial kepada rakyat berupa asuransi bukan berupa suatu mekanisme pendaan guna pelayanan masyarakat;

545. Bahwa kekeliruan ini terjadi karena penggunaan kata *insurance* yang dipersamakan (*similar*) dengan asuransi, padahal berbeda. Hal ini disebabkan oleh dalam kamus atau pembedaharaan kata bahasa Indonesia tidak dikenal kata asuransi melainkan istilah “jaminan” atau “tanggung”. Kata asuransi berasal dari bahasa Inggris *insurance*, dengan akar kata *in-sure* yang berarti “memastikan”;
546. Bahwa jaminan sosial (*social insurance*) bukanlah suatu program asuransi yang mengumpulkan dana dari masyarakat (buruh) guna dikembalikan kepada buruh lainnya. melainkan suatu mekanisme pendanaan pelayanan guna memenuhi kewajiban Negara dalam menjamin warga negaranya memberikan tunjangan upah di saat terjadi suatu kemalangan seperti bencana alam, musibah kecelakaan kerja, kematian, kesehatan, pengganguran akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 sampai dengan Pasal 67 Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 tentang Sandart Minimal Jaminan Sosial;
547. Bahwa Pasal 82 angka 1 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 18 UU Sistem Jaminan Sosial Nasional berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 18

Jenis program jaminan sosial meliputi:

- a. jaminan kesehatan;
- b. jaminan kecelakaan kerja;
- c. jaminan hari tua;
- d. jaminan pensiun;
- e. jaminan kematian; dan
- f. jaminan kehilangan pekerjaan.”

548. Bahwa Pasal yang berkaitan dengan JKP ini adalah Pasal 46A, Pasal 46B, Pasal 46C, Pasal 46D dan Pasal 46E yang termuat dalam Pasal 82 angka 2 hanya penjabaran lebih lanjut tentang JKP. Artinya pasal lainnya adalah satu kesatuan dalam Pasal 82 angka 1 UU Cipta Kerja;
549. Bahwa selain itu juga diatur dalam Pasal 83 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 6 UU BPJS sebagai berikut:

Pasal 6

- (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan.

- (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:
- a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan hari tua;
 - c. jaminan pensiun;
 - d. jaminan kematian; dan
 - e. jaminan kehilangan pekerjaan.

550. Bahwa selanjutnya juga diatur di dalam Pasal 83 angka 2 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 9 UU BPJS sebagai berikut:

Pasal 9

- (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, program jaminan hari tua, dan program jaminan kehilangan pekerjaan.

551. Bahwa adanya penambahan frasa dalam ketentuan Pasal-Pasal *a quo* merupakan hal baru dalam jaminan sosial (*social insurance*), khususnya Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Pemerintah mengklaim bahwa penambahan pasal tentang jaminan kehilangan pekerjaan merupakan pemanis (*sweetener*) dari klaster ketenagakerjaan didalam UU Ciptakerja. Padahal, ini adalah beban lain yang harus ditanggung oleh buruh karena harus membayar program JKP melalui pemotongan upah yang diterimanya;

552. Bahwa dalil diatas dilandasi dari pelaksanaan Program jaminan sosial (*social security program*) di Indonesia saat ini dimana bentuk perlindungan sosial yang dilaksanakan melalui mekanisme asuransi, tabungan atau bantuan. Secara umum, program jaminan sosial mempunyai tiga komponen pokok, yaitu:

- a. Komponen jaminan sosial yang diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, contohnya adalah; Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Program jaminan sosial semacam ini, memiliki ciri adanya kewajiban pesertanya membayar suatu jumlah premi atau iuran yang disertai dengan kepastian diterimkannya sejumlah manfaat.
- b. Komponen bantuan sosial dengan tiga (tiga) bentuk dan biasa dilakukan oleh pemerintah atau lembaga swadaya masyarakat berbentuk bantuan,

hibah, kompensasi atau dana pemberdayaan. Komponen ini dilihat dari fungsinya ada tiga, yaitu:

- 1) Program bantuan sosial permanen.
- 2) Program bantuan sosial untuk korban bencana alam.
- 3) Program bantuan sosial pemberdayaan. Pada program bantuan sosial tidak dikenal adanya kewajiban membayar premi atau iuran tertentu.

c. Tabungan Sosial, program tabungan sosial merupakan suatu program dengan akumulasi dana masyarakat yang pada akhir suatu periode akumulasi (penumpukan) dana tersebut harus dikembalikan kepada pesertanya

553. Bahwa kekeliruan ini juga dikonfirmasi dengan adanya definisi jaminan sosial (*social security*) pada Pasal 1 UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Sistem ini berbentuk asuransi sosial. Sementara mekanisme pengumpulan dananya bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas resiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya;

554. Bahwa selanjutnya kekeliruan ini dikunci dengan adanya prinsip pelaksanaan jaminan sosial (*Social security*) secara gotong royong berdasarkan Pasal 4 UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial (SJSN) meliputi:

- a. Gotong Royong
- b. Nirlaba
- c. Keterbukaan
- d. Kehati-hatian
- e. Akuntabilitas
- f. Portabilitas
- g. Kepesertaan
- h. Dana Amanat
- i. Hasil Pengelolaan Dana Jaminan Sosial yang Sepenuhnya Untuk Pembangunan Sosial

555. Bahwa makna prinsip gotong royong dalam Pasal 4 UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN adalah : "*Prinsip ini di wujudkan dalam mekanisme gotong royong dari peserta yang mampu kepada peserta yang kurang mampu*

dalam bentuk kepesertaan yang wajib bagi seluruh rakyat; peserta yang beresiko rendah membantu yang beresiko tinggi; dan peserta yang sehat membantu yang sakit. ...“

556. Bahwa makna prinsip ini bukan menjelaskan dan menguraikan tanggungjawab Negara melainkan melemparkan tanggung jawab (*obligasi*) Negara guna pemenuhan jaminan sosial (*social insurance*) kepada seluruh rakyat untuk terdaftar dalam suatu asuransi yang dikelola oleh Pemerintah (BUMN). Padahal kewajiban untuk ikut serta dalam kepesertaan semakin mencekik dan membebani rakyat dengan dalil sama rata sama rasa yang kegotong royongan;
557. Bahwa terkait dengan adanya Jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) secara secara a contrario, mengindikasikan Pemerintah telah menghitung dan menduga adanya akibat serius terbitnya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ciptaker berupa semakin minimnya peluang rakyat untuk mendapatkan pekerjaan (*access to work*) karena sulitnya berkompetisi dengan Tenaga kerja Asing yang memiliki hard dan soft skill yang mumpuni dikala pasar terbuka (*open market*) tenaga kerja;
558. Bahwa keberadaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bukanlah nilai lebih, pemanis dan/atau nilai lebih adanya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ciptakerja melainkan tambahan beban yang memiskinkan bagi pekerja saat bekerja karena upah minimum yang minim didapatkan oleh para buruh, sekali lagi dipotong untuk membayar iuran jkp dengan dalih gotong royong;
559. Bahwa semestinya, upah minimum yang minim yang diterima buruh yang akan dipotong dapat saja diperuntukan guna memenuhi dan membeli kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, papan dan pendidikan serta mencukupi pembiayaan kesehatan apabila BPJS kesehatan tidak cukup menutupi seluruh beban pembiayaan rumah sakit sehingga terpenuhinya suatu standart kehidupan yang layak bagi setiap orang sebagaimana yang dicita-citakan dalam konstitusi;
560. Bahwa keberadaan JKP akan berarti apabila dana iurannya guna memberikan perlindungan atas resiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya dibebankan pendanaannya atau uangnya berasal dari perusahaan atau subsidi negara;

561. Bahwa berdasarkan itu, JKP berpotensi menghilangkan hak-konstitusional Pemohon karena pemberlakuannya memiskinkan dan mengurangi upah buruh yang minimal menjadi semakin sedikit yang menghambat bahkan menghilangkan peluang guna mendapatkan standart penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi: *“Tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.

D. PETITUM

Berdasarkan alasan-alasan hukum dan konstitusional sebagaimana diuraikan di atas serta alat-alat bukti yang terlampir, maka **PARA PEMOHON** dalam hal ini memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk memutus perkara *a quo* dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan Permohonan **PARA PEMOHON** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan tanda baca *“titik koma (;)”* dan kata *“atau”* setelah frasa *“lembaga pelatihan kerja swasta”* dalam ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf b yang termuat dalam Pasal 81 angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sehingga ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf b berbunyi: *“b. lembaga pelatihan kerja swasta”*;
3. Menyatakan ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf c yang termuat dalam Pasal 81 angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

4. Menyatakan frasa “... dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ...” dalam ketentuan Pasal 13 ayat (4) yang termuat dalam Pasal 81 angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
5. Menyatakan ketentuan Pasal 37 ayat (1) huruf b yang termuat dalam Pasal 81 angka 3 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 37 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum*”;
6. Menyatakan ketentuan Pasal 42 ayat (1) yang termuat dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat yang paling sedikit memuat keterangan:*
 - a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;

- b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;*
- c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan*
- d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.”*
7. Menyatakan ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf a yang termuat dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 8. Menyatakan ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf c yang termuat dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 9. Menyatakan ketentuan Pasal 42 ayat (4) yang termuat dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi*

antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia sesuai dengan jabatan yang akan diduduki”;

10. Menyatakan ketentuan Pasal 42 ayat (5) yang termuat dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.*”;
11. Menyatakan ketentuan Pasal 56 ayat (3) yang termuat dalam Pasal 81 angka 12 Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
12. Menyatakan ketentuan Pasal 56 ayat (4) yang termuat dalam Pasal 81 angka 12 Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
13. Menyatakan ketentuan Pasal 57 yang termuat dalam Pasal 81 angka 13 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran

Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

14. Menyatakan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 13 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
15. Menyatakan ketentuan Pasal 59 yang termuat dalam Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
16. Menyatakan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
17. Menyatakan ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf c yang termuat dalam Pasal 81 angka 16 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "*selesainya suatu pekerjaan*

sebagaimana dimaksud di dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) huruf b dan Pasal 59 ayat (1)”;

18. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 17 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menyisipkan ketentuan Pasal 61A diantara Pasal 61 dan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
19. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
20. Menyatakan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
21. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 19 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

22. Menyatakan ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 19 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
23. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
24. Menyatakan ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
25. Menyatakan penjelasan ketentuan Pasal 77 ayat (3) yang termuat dalam Pasal 81 angka 21 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan*";

26. Menyatakan ketentuan Pasal 77 ayat (4) yang termuat dalam Pasal 81 angka 21 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
27. Menyatakan ketentuan Pasal 78 sepanjang ayat (1) huruf b yang termuat dalam Pasal 81 angka 22 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.*";
28. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 23 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum;
29. Menyatakan ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 23 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

30. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 24 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
31. Menyatakan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 24 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
32. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menyisipkan ketentuan **Pasal 88A** diantara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
33. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang yang menyisipkan ketentuan **Pasal 88B** diantara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
34. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)

yang yang menyisipkan ketentuan **Pasal 88C** diantara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

35. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang yang menyisipkan ketentuan **Pasal 88D** diantara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
36. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menyisipkan ketentuan **Pasal 88E** di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
37. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 26 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
38. Menyatakan ketentuan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 26 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
39. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 27 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 40. Menyatakan ketentuan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 27 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 41. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menyisipkan ketentuan **Pasal 90A** diantara Pasal 90 dan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 42. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menyisipkan ketentuan **Pasal 90B** diantara Pasal 90 dan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

43. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 29 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
44. Menyatakan ketentuan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 29 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
45. Menyatakan ketentuan Pasal 92 ayat (1) yang termuat dalam Pasal 81 angka 30 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*";
46. Menyatakan penjelasan ketentuan Pasal 94 yang termuat dalam Pasal 81 angka 32 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang penjelasan pasalnya tidak dimaknai "*Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah*

*pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur **dan dikaitkan** dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu”;*

47. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 33 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
48. Menyatakan ketentuan Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 29 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
49. Menyatakan Pasal 81 angka 35 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
50. Menyatakan ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 35 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

51. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 36 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
52. Menyatakan ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 36 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
53. Menyatakan ketentuan Pasal 151 ayat (4) yang termuat dalam Pasal 81 angka 37 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai *“Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, **pemutusan hubungan kerja batal demi hukum, apabila tidak dilakukan** melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”*;
54. Menyatakan ketentuan Pasal 151A huruf a yang termuat dalam Pasal 81 angka 38 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menyisipkan ketentuan Pasal 151A di antara Pasal 151 dan 152 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik

- Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “*pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha*”;
55. Menyatakan Pasal 154A yang termuat dalam Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menyisipkan ketentuan Pasal 154A diantara Pasal 154 dan 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
56. Menyatakan ketentuan Pasal 156 ayat (2) yang termuat dalam Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 156 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “*Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:.....*”;
57. Menyatakan ketentuan Pasal 156 ayat (4) yang termuat dalam Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 156 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “*Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :*
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;*

- b. *biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;*
 - c. ***penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;***
 - d. *hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”;*
58. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 45 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
59. Menyatakan ketentuan Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 45 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
60. Menyatakan ketentuan Pasal 157A ayat (1) yang termuat dalam Pasal 81 angka 46 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menyisipkan ketentuan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “*Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya*”;

61. Menyatakan ketentuan Pasal 157A ayat (2) yang termuat dalam Pasal 81 angka 46 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menyisipkan ketentuan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap **wajib** membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh*";
62. Menyatakan ketentuan Pasal 157A ayat (3) yang termuat dalam Pasal 81 angka 46 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menyisipkan ketentuan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan **sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap** atas proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial*";
63. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 50 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
64. Menyatakan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003

- Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 50 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
65. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 51 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 66. Menyatakan ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 51 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 67. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 52 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 68. Menyatakan ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 52 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
69. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 53 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 70. Menyatakan ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 53 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 71. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 54 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 72. Menyatakan ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 54 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 73. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 55 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020

Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

74. Menyatakan ketentuan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 55 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
75. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
76. Menyatakan ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
77. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

78. Menyatakan ketentuan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
79. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 61 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
80. Menyatakan ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 61 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
81. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 62 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menghapus ketentuan Pasal 184 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
82. Menyatakan ketentuan Pasal 184 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003

- Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 62 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
83. Menyatakan ketentuan Pasal 185 yang termuat dalam Pasal 81 angka 63 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 42 ayat (1)**, **Pasal 42 ayat (2)**, **Pasal 68**, **Pasal 69 ayat (2)**, **Pasal 80**, **Pasal 82**, **Pasal 88A ayat (3)**, **Pasal 88E ayat (2)**, **Pasal 143**, **Pasal 156 ayat (1)**, atau **Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7)** dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).*”;
84. Menyatakan ketentuan Pasal 187 yang termuat dalam Pasal 81 angka 65 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 37 ayat (2)**, **Pasal 42 ayat (4)**, **Pasal 45 ayat (1)**, **Pasal 67 ayat (1)**, **Pasal 71 ayat (2)**, **Pasal 76**, **Pasal 78 ayat (2)**, **Pasal 79 ayat (1)**, **ayat (2)**, atau **ayat (3)**, **Pasal 85 ayat (3)**, atau **Pasal 144** dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda*

paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah)”;

85. Menyatakan ketentuan Pasal 188 yang termuat dalam Pasal 81 angka 66 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 188 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), **Pasal 14 ayat (1)**, Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah)”;*
86. Menyatakan ketentuan Pasal 18 huruf f yang termuat dalam Pasal 82 angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
87. Menyatakan ketentuan Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menyisipkan ketentuan **Pasal 46A** diantara Pasal 46 dan 47 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
88. Menyatakan ketentuan Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)

- yang menyisipkan ketentuan Pasal **46B** diantara Pasal 46 dan 47 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
89. Menyatakan ketentuan Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menyisipkan ketentuan **Pasal 46C** diantara Pasal 46 dan 47 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
90. Menyatakan ketentuan Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menyisipkan ketentuan **Pasal 46D** diantara Pasal 46 dan 47 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
91. Menyatakan ketentuan Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang menyisipkan ketentuan **Pasal 46E** diantara Pasal 46 dan 47 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
92. Menyatakan ketentuan Pasal 6 ayat (2) huruf e yang termuat dalam Pasal 83 angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

93. Menyatakan frasa “ ... dan program jaminan kehilangan pekerjaan” dalam ketentuan Pasal 9 ayat (2) yang termuat dalam Pasal 83 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) yang mengubah ketentuan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
94. Memerintahkan pemuatan Putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

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

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-14B, sebagai berikut.

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
6. Bukti P-6 : Fotokopi AD/ART Pemohon I (KSPI);

7. Bukti P-6A : Fotokopi Bukti Pencatatan KSPI Nomor: 744/IV/P/X/2012, bertanggal 17 Oktober 2012;
8. Bukti P-6B : Fotokopi KTP-el Pemohon I atas nama Ir. H. Said Iqbal, (Presiden KSPI);
9. Bukti P-6C : Fotokopi KTP-el Pemohon I atas nama Ramidi (Sekretaris Jendral KSPI);
10. Bukti P-6D : Fotokopi Susunan Pengurus Dewan Eksekutif Nasional KSPI Periode 2017-2022;
11. Bukti P-6E : Fotokopi Surat Keputusan Dewan Eksekutif Nasional KSPI tertanggal 3 Desember 2020 tentang penunjukan Presiden KSPI Ir. Said Iqbal, M.E., dan Sekretaris Jenderal KSPI Ramidi untuk mewakili KSPI dalam permohonan uji materi UU Cipta Kerja ke MK;
12. Bukti P-7 : Fotokopi AD/ART PEMOHON II [Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI)];
13. Bukti P-7A : Fotokopi Bukti Pencatatan KSPSI Nomor: 122/V/E/VIII/2001, bertanggal 8 Agustus 2001;
14. Bukti P-7B : Fotokopi Peraturan Organisasi (PO) KSPSI Nomor: 01/PO/DPP/KSPSI/X/2020;
15. Bukti P-7C : Fotokopi KTP-el Pemohon II atas nama H. Moch. Nurdin Singadimedja, S.H.,M.H. (Wakil Presiden KSPSI);
16. Bukti P-7D : Fotokopi E-KTP Pemohon II atas nama Ir. H. Hermanto Achmad. S.H., M.M. (Sekretaris Jendral KSPSI);
17. Bukti P-7E : Fotokopi Susunan Pengurus Dewan Pimpinan Pusat KSPSI (Surat Keputusan Kongres IX KSPSI tentang Komposisi Personalialia Pengurus DPP KSPSI Periode 2017-2022);
18. Bukti P-7F : Fotokopi Surat Mandat Nomor: Org.088/ST/DPP/KSPSI/X/2020 tertanggal 2 Desember 2020 tentang penunjukan Wakil Presiden KSPSI H. Moh. Nurdin Singadimedja, SH., MH dan Sekretaris Jenderal KSPSI Ir. H. Hermanto Achmad, SH., MM., untuk mewakili KSPSI dalam permohonan uji materi UU Cipta Kerja ke MK;

19. Bukti P-8 : Fotokopi AD/ART Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI);
20. Bukti P-8A : Fotokopi Bukti Pencatatan FSPMI Nomor: 312/IV/P/V/2002, bertanggal 16 Mei 2002;
21. Bukti P-8B : Fotokopi Peraturan Organisasi (PO) FSPMI Nomor: KEP. 017/DPP-FSPMI/ORG/X/2020;
22. Bukti P-8C : Fotokopi KTP-el Pemohon III atas nama Ir. Iswan Abdullah, M.E.;
23. Bukti P-8D : Fotokopi Susunan Pengurus DPP FSPMI Periode 2016-2021;
24. Bukti P-8E : Fotokopi Surat Mandat Nomor: 02601/Org/DPP-FSPMI/XI/2020 tertanggal 27 November 2020 tentang penunjukan Wakil Presiden FSPMI Ir. Iswan Abdullah, ME untuk mewakili FSPMI dalam permohonan uji materi UU Cipta Kerja ke MK;
25. Bukti P-9 : Fotokopi AD/ART Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Reformasi (FSP. FARKES-R);
26. Bukti P-9A : Fotokopi Bukti Pencatatan FSP. FARKES-R Nomor: 76/I/N/VII/2001, bertanggal 26 Juli 2001
27. Bukti P-9B : Fotokopi KTP-el Pemohon IV atas nama Idris Idham;
28. Bukti P-9C : Fotokopi Surat Mandat Nomor SM. 001/DPP FSP FARKES/R/ORG/XI/2020 tertanggal 30 November 2020 tentang penunjukan Ketua Umum DPP FSP FARKES Idris Idham untuk mewakili DPP FSP FARKES dalam permohonan uji materi UU Cipta Kerja ke MK;
29. Bukti P-10 : Fotokopi AD/ART PUK SPEE FSPMI PT Indonesia Epon Industry;
30. Bukti P-10A : Fotokopi Bukti Pencatatan PUK SPEE FSPMI PT Indonesia Epon Industry Nomor: 167/CTT.250/IX/2001, bertanggal 20 September 2001;
31. Bukti P-10B : Fotokopi E-KTP Pemohon V Atas nama Abdul Bais;
32. Bukti P-10C : Fotokopi Susunan Pengurus PUK SPEE FSPMI PT Indonesia Epon Industry Periode April 2019 – April 2022;

33. Bukti P-10D : Fotokopi Surat Keputusan Rapat Pengurus Serikat Pekerja PT Indonesia Epson Industry tertanggal 27 November 2020 tentang penunjukan Ketua PUK SPEE FSPMI PT Indonesia Epson Industry Abdul Bais, untuk mewakili SPEE FSPMI PT Indonesia Epson Industry dalam permohonan uji materi UU Cipta Kerja ke MK;
34. Bukti P-11 : Fotokopi AD/ART PUK SP AMK - FSPMI PT Aisin Indonesia;
35. Bukti P-11A : Fotokopi Bukti Pencatatan PUK SP AMK - FSPMI PT Aisin Indonesia Nomor: 59/CTT.250/V/2001, bertanggal 10 Mei 2001;
36. Bukti P-11B : Fotokopi KTP-el Pemohon VI atas nama Oman Fathurrohman;
37. Bukti P-11C : Fotokopi Susunan Pengurus PUK SP AMK – FSPMI PT Aisin Indonesia Periode 2020 – April 2023;
38. Bukti P-11D : Fotokopi Surat Keputusan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Automotif Mesin dan Komponen PT. Aisin Indonesia tertanggal 3 Desember 2020 tentang penunjukan Ketua PUK SP AMK – FSPMI PT Aisin Indonesia Oman Fathurrohman untuk mewakili SP AMK – FSPMI PT Aisin Indonesia dalam permohonan uji materi UU Cipta Kerja ke MK;
39. Bukti P-12 : Fotokopi KTP-el Pemohon VII atas nama Donny Firmansyah;
40. Bukti P-12A : Fotokopi Kartu Tanda Karyawan PT Honda Precision Part Manufacturing atas nama Donny Firmansyah;
41. Bukti P-12B : Fotokopi Surat Keputusan PT Honda Precision Parts Manufacturing Tentang pengangkatan Karyawan Tetap atas nama Donny Firmansyah;
42. Bukti P-12C : Fotokopi Kartu Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) atas nama Donny Firmansyah;
43. Bukti P-13 : Fotokopi KTP-el PEMOHON VIII atas nama Muh. Latip;
44. Bukti P-13A : Fotokopi Kartu Tanda Karyawan PT EDS Manufacturing

- Indonesia atas nama Muh. Latip;
45. Bukti P-13B : Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atas nama Muh. Latip;
 46. Bukti P-13C : Fotokopi Kartu BPJS Ketenagakerjaan atas nama Muh. Latip;
 47. Bukti P-14 : Fotokopi KTP-el Pemohon IX atas nama Bayu Prastyanto Ibrahim;
 48. Bukti P-14A : Fotokopi Kartu Tanda Karyawan PT Halyora Powerindo atas nama Bayu Prastyanto Ibrahim;
 49. Bukti P-14B : Fotokopi Kartu BPJS Ketenagakerjaan atas nama Bayu Prastyanto Ibrahim;

[2.3] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan merujuk berita acara persidangan dan risalah persidangan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554, selanjutnya disebut UU MK), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076, selanjutnya disebut UU 48/2009), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945.

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan para Pemohon adalah permohonan untuk menguji konstitusionalitas norma undang-undang, *in casu* Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573, selanjutnya UU 11/2020) terhadap UUD 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 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara;

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian undang-undang terhadap UUD 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 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian dalam kedudukan sebagaimana dimaksud pada huruf a;

[3.4] Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, telah berpendirian bahwa 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 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 pertimbangan sebagaimana diuraikan pada Paragraf **[3.3]** dan Paragraf **[3.4]** di atas, Mahkamah selanjutnya mempertimbangkan kedudukan hukum Pemohon sebagai berikut:

1. Bahwa dalam norma Pasal 81 UU 11/2020 yang diuji adalah terkait dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) yaitu:
 - a. Pasal 81 angka 1 mengenai Pasal 13 ayat (1) huruf b dan huruf c, serta ayat (4), yang menyatakan:
 - (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:
 - a.;
 - b. lembaga pelatihan kerja swasta; atau
 - c. lembaga pelatihan kerja perusahaan.
 - (2) ...
 - (3) ...
 - (4) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
 - b. Pasal 81 angka 3 mengenai Pasal 37 ayat (1) huruf b, yang menyatakan:
 - (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri atas:
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta

- c. Pasal 81 angka 4 mengenai Pasal 42 ayat (1), ayat (3) huruf a dan huruf c, ayat (4), ayat (5) yang menyatakan:
- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
 - (2) ...
 - (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
 - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. ...
 - c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
 - (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
 - (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
 - (6) ...
- d. Pasal 81 angka 12 mengenai Pasal 56 ayat (3) dan ayat (4) yang menyatakan:
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
 - (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- e. Pasal 81 angka 13 mengenai Pasal 57 yang menyatakan:
- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
 - (2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia
- f. Pasal 81 angka 15 mengenai Pasal 59 yang menyatakan:
- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- g. Pasal 81 angka 16 mengenai Pasal 61 ayat (1) huruf c yang menyatakan:
- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- h. Pasal 81 angka 17 mengenai Pasal 61A yang menyatakan:
- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh.
 - (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
 - (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- i. Pasal 81 angka 18 mengenai penghapusan Pasal 64;
- j. Pasal 81 angka 19 mengenai penghapusan Pasal 65;
- k. Pasal 81 angka 20 mengenai Pasal 66 yang menyatakan:
- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - (2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
 - (3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi

pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
 - (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
 - (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (21) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- i. Pasal 81 angka 21 mengenai Pasal 77 ayat (3) dan ayat (4) yang menyatakan:
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
 - (4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- m. Pasal 81 angka 22 mengenai Pasal 78 ayat (1) huruf b yang menyatakan:
- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- n. Pasal 81 angka 23 mengenai Pasal 79 yang menyatakan:
- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti.
 - (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
 - (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
 - (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 - (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- o. Pasal 81 angka 24 mengenai Pasal 88 yang menyatakan:
- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
 - (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
 - (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. struktur dan skala upah;
 - c. upah kerja lembur;
 - d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
 - (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- p. Pasal 81 angka 25 mengenai Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E yang menyatakan:
- Pasal 88B
- (1) Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.
 - (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- Pasal 88C
- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
 - (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.
 - (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
 - (4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
 - (5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.

- (6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88D

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.
- (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88E

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

- q. Pasal 81 angka 26 mengenai penghapusan Pasal 89;
- r. Pasal 81 angka 27 mengenai penghapusan Pasal 90;
- s. Pasal 81 angka 28 mengenai Pasal 90A dan Pasal 90B, yang menyatakan:

Pasal 90A

Upah di atas upah minimum kesepakatan antara pengusaha perusahaan. ditetapkan berdasarkan dan pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 90B

- (1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dalam Peraturan Pemerintah.

- t. Pasal 81 angka 29 mengenai penghapusan Pasal 91;

- u. Pasal 81 angka 30 mengenai Pasal 92 ayat (1) yang menyatakan:
 - (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- v. Pasal 81 angka 32 mengenai Pasal 94 yang menyatakan:

Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- w. Pasal 81 angka 33 mengenai Pasal 95 yang menyatakan:
 - (1) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
 - (2) Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
 - (3) Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.
- x. Pasal 81 angka 35 mengenai penghapusan Pasal 97;
- y. Pasal 81 angka 36 mengenai Pasal 98 yang menyatakan:
 - (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan.
 - (2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi.
 - (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- z. Pasal 81 angka 37 mengenai Pasal 151 yang menyatakan:
 - (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
 - (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
 - (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
 - (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja

dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

aa. Pasal 81 angka 38 mengenai Pasal 151A huruf a yang menyatakan:

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:

a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;

bb. Pasal 81 angka 42 mengenai Pasal 154A yang menyatakan:

(1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia 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 selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 5. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh 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/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;

- i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. pekerja/buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- cc. Pasal 81 angka 44 mengenai Pasal 156 ayat (2) yang menyatakan:
- (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.
- dd. Pasal 81 angka 45 mengenai Pasal 157 yang menyatakan:
- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:
 - a. upah pokok; dan
 - b. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.
 - (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan upah sehari.
 - (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
 - (4) Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan.
- ee. Pasal 81 angka 46 mengenai Pasal 157A ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) yang menyatakan:
- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
 - (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
 - (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.
- ff. Pasal 81 angka 50 mengenai penghapusan Pasal 161;
- gg. Pasal 81 angka 51 mengenai penghapusan Pasal 162;
- hh. Pasal 81 angka 52 mengenai penghapusan Pasal 163;
- ii. Pasal 81 angka 53 mengenai penghapusan Pasal 164;
- jj. Pasal 81 angka 54 mengenai penghapusan Pasal 165;
- kk. Pasal 81 angka 55 mengenai penghapusan Pasal 166;
- ll. Pasal 81 angka 56 mengenai penghapusan Pasal 167;
- mm. Pasal 81 angka 58 mengenai penghapusan Pasal 169;
- nn. Pasal 81 angka 61 mengenai penghapusan Pasal 172;
- oo. Pasal 81 angka 62 mengenai penghapusan Pasal 184;

pp. Pasal 81 angka 63 mengenai Pasal 185 yang menyatakan:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

qq. Pasal 81 angka 65 mengenai Pasal 187 yang menyatakan:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

rr. Pasal 81 angka 66 mengenai Pasal 188 yang menyatakan:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

2. Bahwa dalam norma Pasal 82 UU 11/2020 yang diuji adalah terkait dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yaitu:

a. Pasal 82 angka 1 mengenai Pasal 18 huruf f yang menyatakan:

Jenis program jaminan sosial meliputi:

f. jaminan kehilangan pekerjaan.

b. Pasal 82 angka 2 mengenai Pasal 46A, Pasal 46B, Pasal 46C, Pasal 46D, dan Pasal 46E yang menyatakan:

Pasal 46A

- (1) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan.
- (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 46B

- (1) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.
 (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.

Pasal 46C

- (1) Peserta jaminan kehilangan pekerjaan adalah setiap orang yang telah membayar iuran.
 (2) Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayar oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 46D

- (1) Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.
 (2) Jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak 6 (enam) bulan upah.
 (3) Manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterima oleh peserta setelah mempunyai masa kepesertaan tertentu.
 (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan masa kepesertaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 46E

- (1) Sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari:
 a. modal awal pemerintah;
 b. rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan/atau
 c. dana operasional BPJS Ketenagakerjaan.
 (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

3. Bahwa dalam norma Pasal 83 UU 11/2020 yang diuji adalah terkait dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yaitu;

- a. Pasal 83 angka 1 mengenai Pasal 6 ayat (2) huruf e yang menyatakan:
 (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:
 e. jaminan kehilangan pekerjaan.
- b. Pasal 83 angka 2 mengenai frasa “ ... dan program jaminan kehilangan pekerjaan” dalam Pasal 9 ayat (2) yang menyatakan:
 (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan

pensiun, program jaminan hari tua, dan program jaminan kehilangan pekerjaan.

4. Bahwa para Pemohon memiliki hak konstitusionalitas sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945,
5. Bahwa Pemohon I dan Pemohon II adalah organisasi serikat pekerja/serikat buruh pada jenjang konfederasi; Pemohon III dan Pemohon IV adalah unsur pimpinan organisasi serikat pekerja/serikat buruh pada jenjang federasi; Pemohon V serta Pemohon VI adalah pimpinan organisasi serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan;
6. Bahwa Pemohon VII, Pemohon VIII, dan Pemohon IX adalah perorangan warga negara Indonesia;
7. Bahwa para Pemohon menganggap hak konstitusionalnya berpotensi dirugikan akibat berlakunya Pasal 81, Pasal 82, dan Pasal 83 UU 11/2020 yaitu antara lain:
 - a. lembaga pelatihan kerja perusahaan dalam Pasal 13 ayat (1) huruf c dan Pasal 13 ayat (4) berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum (Pasal 28D ayat (1) UUD 1945) karena berpotensi mengakibatkan munculnya penyimpangan dan/atau penyalahgunaan oleh perusahaan serta menyebabkan konstruksi yang dibangun dalam sistem UU Ketenagakerjaan menjadi tidak jelas.
 - b. ketentuan Pasal 37 telah menghilangkan persyaratan badan hukum bagi lembaga swasta yang menjadi pelaksana penempatan tenaga kerja yang sebelumnya diwajibkan oleh ketentuan Pasal 37 ayat (1) huruf b UU 13/2003.
 - c. mudahnya pengaturan mengenai proses rekrutmen dan penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia berpotensi merebut hak-hak para Pemohon sebagai warga negara yang telah dijamin oleh Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;
 - d. berubahnya pengaturan mengenai jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, serta berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak akan mendapatkan jaminan dan perlindungan yang

- adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;
- e. penghapusan Pasal 64 dan Pasal 65 mengakibatkan antara lain hilangnya batasan cara menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain di dalam perusahaan pemberi pekerjaan terkait dengan perlindungan bagi para pekerja; semua jenis pekerjaan bisa diborongkan tanpa dibatasi *core* atau *non core*; tidak perlu lagi syarat harus berbadan hukum bagi perusahaan pemborongkan pekerjaan; dan tidak ada lagi sanksi hukum berupa beralihnya hubungan kerja ke pemberi pekerjaan sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;
 - f. diubahnya Pasal 66 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya ketentuan yang mengatur hak yang sama bagi pekerja *outsourcing* (sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh) sehingga berpotensi melanggar hak-hak pekerja/buruh yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;
 - g. keberadaan Pasal 77 membuka ruang fleksibilitas bagi pengusaha untuk mengatur waktu bekerja yang kurang atau bahkan lebih sehingga berpotensi menyebabkan pekerja/buruh akan mengalami kesulitan untuk memenuhi hak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam 28D ayat (2) UUD 1945;
 - h. Pasal 79 menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak atas upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang, karena di satu sisi pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
 - i. ketiadaan pengaturan yang tegas mengenai pemaknaan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah di dalam UU 11/2020 mengindikasikan bahwa undang-undang tidak mampu menjamin

- terpenuhinya hak konstitusional pekerja/buruh sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
- j. mekanisme pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu cara agar tujuan terjaminnya pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, aturan terhadap pengecualian dari Pasal tersebut haruslah berkepastian hukum. Selain itu adanya tafsiran yang berbeda dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya. Sehingga pemberlakuan Pasal 151A berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
 - k. ketentuan mengenai uang pesangon, uang penggantian hak (UPH), dan uang penghargaan masa kerja (UPMK) menghalangi diperolehnya imbalan yang layak dan adil bagi pekerja, negara abai dalam memberikan jaminan imbalan yang layak dan adil bagi pekerja/buruh, menimbulkan ketidakpastian hukum disebabkan dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menimbulkan ketidakjelasan kewajiban dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena tidak jelas kapan berakhirnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan mengesampingkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang telah memaknai penyelesaian kewajiban Pengusaha atau Pekerja sampai proses penyelesaian hubungan industrial yang mendapat kekuatan hukum tetap. Sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
 - l. ketentuan mengenai penghapusan sanksi pidana berimplikasi pada tidak adanya sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang di-PHK dan tidak diikutsertakan dalam program pensiun sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
 - m. ketentuan mengenai jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) berpotensi sulit diimplementasikan dikarenakan adanya potensi penerapan *outsourcing* dan kerja kontrak yang massif, serta adanya upah per jam, sehingga mengakibatkan pekerja berpotensi tidak lagi mendapatkan jaminan sosial,

khususnya jaminan pensiun dan jaminan kesehatan. Selain itu adanya JKP berpotensi menegasikan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, serta berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh para Pemohon dalam menjelaskan kedudukan hukumnya tersebut di atas, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

1. Pemohon I

- Bahwa berdasarkan Surat Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor: 2234/-1.835.2, Hal: Pencatatan dan Pemberian Nomor Bukti Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, bertanggal 17 Oktober 2012, KSPI telah dicatat dan diberikan nomor bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh yaitu Nomor 744/IV/P/X/2012, bertanggal 17 Oktober 2021 [vide bukti P-6A];
- Bahwa Pasal 6 Anggaran Dasar KSPI menyatakan tujuan KSPI adalah sebagai wadah berhimpun federasi-federasi serikat pekerja dalam berjuang mewujudkan kemerdekaan, keadilan sosial, dan kesejahteraan melalui/men menuju Negara Kesejahteraan 'WELFARE STATE' dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia [vide bukti P-6];
- Bahwa Pasal 9 angka 2 huruf b Anggaran Dasar KSPI menyatakan KSPI berfungsi sebagai wakil pekerja dalam perkara ketenagakerjaan di tingkat nasional dan atau internasional baik di dalam maupun di luar pengadilan [vide bukti P-6];
- Bahwa Pasal 32 angka 13 Anggaran Rumah Tangga KSPI menyatakan Presiden bersama Deputi Presiden, Sekretaris Jenderal dan Pengurus Dewan Eksekutif Nasional (DEN) KSPI lainnya yang ditunjuk bertindak untuk dan atas nama KSPI serta berhak mewakili KSPI baik di dalam maupun di luar pengadilan [vide bukti P-6];

- Bahwa berdasarkan Surat Keputusan Kongres IV KSPI Nomor: 12/KONGRES IV/KSPI/II/2017 tentang Penetapan Personalia Dewan Eksekutif Nasional KSPI Periode 2017-2022 menetapkan, antara lain, Ir. Said Iqbal, M.E. sebagai Presiden dan Ramidi sebagai Sekretaris Jenderal [vide bukti P-6D];
- Bahwa berdasarkan Surat Keputusan Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Pekerja Indonesian (KSPI) Nomor: 196/DEN-KSPI/XII/2020, bertanggal 3 Desember 2020 telah mengukuhkan hasil Rapat Dewan Eksekutif Nasional tanggal 21 Oktober 2020 yang menunjuk Sdr. Ir. H. Said Iqbal, M.E. (Presiden) dan Sdr. Ramidi (Sekretaris Jenderal) untuk mewakili KSPI sebagai Pemohon dalam pengujian materiil UU 11/2020 [vide bukti P-6E];

Berdasarkan fakta hukum tersebut (khususnya huruf f), Ir. H. Said Iqbal, M.E. (Presiden KSPI) dan Ramidi (Sekretaris Jenderal KSPI) berhak mewakili KSPI untuk mengajukan permohonan pengujian UU 11/2020 ke Mahkamah Konstitusi.

2. Pemohon II

- a. Bahwa berdasarkan Tanda Bukti Pencatatan Departemen Tenaga Kerja Kantor Kotamadya Jakarta Selatan, DPP KSPSI telah dicatat dan diberikan nomor bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh yaitu Nomor: 122/V/E/VIII/2001, bertanggal 8 Agustus 2001 [vide bukti P-7A];
- b. Bahwa tujuan KSPSI tercantum dalam Pasal 8 Anggaran Dasar KSPSI, antara lain, melindungi dan membela hak dan kepentingan pekerja [vide bukti P-7];
- c. Bahwa salah satu fungsi KSPSI sebagaimana tercantum dalam Pasal 9 angka 8 Anggaran Dasar KSPSI adalah mewakili untuk dan atas nama anggota baik didalam maupun diluar pengadilan [vide bukti P-7];
- d. Bahwa berdasarkan Surat Keputusan KSPSI No: Kep.09/KONGRES IX/KSPSI/XII/2017 tentang Komposisi Personalia Pengurus Dewan Pimpinan Pusat KSPSI Periode Tahun 2017-2020, bertanggal 20 Desember 2017 menetapkan, antara lain, H. Moch. Nurdin Singadimedja, S.H., M.H. sebagai Wakil Presiden II KSPSI dan Ir. H. Hermanto Achmad, S.H., M.M. sebagai Sekretaris Jenderal KSPSI [vide bukti P-7E];

- e. Bahwa berdasarkan Peraturan Organisasi Nomor 01/PO/DPP/KSPSI/X/2020 tentang Pengorganisasian dan Kewenangan Dewan Pimpinan Pusat Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, bertanggal 05 Oktober 2020 menetapkan, antara lain, *Pertama*, penanggung jawab KSPSI berada ditangan Presiden KSPSI dan Sekjen KSPSI; *Kedua*, apabila dalam keadaan tertentu salah satu berhalangan maka dapat ditunjuk Pengurus lainnya; *Ketiga*, apabila keduanya berhalangan maka dilakukan rapat khusus Pengurus DPP KSPSI menunjuk dan menugaskan beberapa orang Pengurus untuk bertindak atas nama organisasi [vide bukti P-7B];
- f. Bahwa berdasarkan Surat Tugas DPP KSPSI Nomor: Org.083/ST/DPP/KSPSI/X/2020, bertanggal 12 Oktober 2020 menugaskan kepada Ir. H. Hermanto Achmad, S.H., M.M. (Sekretaris Jenderal KSPSI) dan H. Moch. Nurdin Singadimedja, S.H., M.H. (Wakil Presiden KSPSI) sebagai Pemohon dalam pengujian UU 11/2020 ke Mahkamah Konstitusi [vide bukti P-7B];
- g. Bahwa berdasarkan Surat Mandat DPP KSPSI Nomor: Org.088/ST/DPP/KSPSI/X/2020, bertanggal 02 Desember 2020 memberikan mandat kepada Ir. H. Hermanto Achmad, S.H., M.M. (Sekretaris Jenderal KSPSI) dan H. Moch. Nurdin Singadimedja, S.H., M.H. (Wakil Presiden KSPSI) untuk dan atas nama DPP KSPSI sebagai Pemohon dalam pengujian UU 11/2020 ke Mahkamah Konstitusi [vide bukti P-7F]

Berdasarkan fakta hukum tersebut (khususnya huruf g), Ir. H. Hermanto Achmad, S.H., M.M. (Sekretaris Jenderal KSPSI) dan H. Moch. Nurdin Singadimedja, S.H., M.H. (Wakil Presiden KSPSI) berhak mewakili KSPSI untuk mengajukan permohonan pengujian UU 11/2020 ke Mahkamah Konstitusi.

3. Pemohon III

- a. Bahwa berdasarkan Surat Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor: 897/-1.835.3, Hal: Penerbitan Kembali Nomor Bukti Pencatatan Federasi Serikat Pekerja karena kehilangan, bertanggal 2 Mei 2019, DPP FSPMI telah dicatat dan diberikan nomor bukti

pencatatan serikat pekerja/serikat buruh yaitu Nomor 312/IV/P/V/2002, bertanggal 16 Mei 2002 [vide bukti P-8A];

- b. Bahwa berdasarkan Pasal 8 angka 3 Anggaran Dasar FSPMI menyatakan organisasi FSPSI berfungsi sebagai pelindung dan pembela hak dan kepentingan anggota beserta keluarga [vide bukti P-8];
- c. Bahwa berdasarkan Lampiran Surat Keputusan DPP FSPMI Nomor Kep. 064/SK/DPP FSPMI/JKT/I/2019 tentang Pengesahan/Pengukuhan Pergantian Antar Waktu Pengurus Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia, bertanggal 7 Januari 2019 menetapkan, antara lain, Ir. Iswan Abdullah, M.E. sebagai Wakil Presiden DPP FSPMI [vide bukti P-8D]
- d. Bahwa berdasarkan Peraturan Organisasi FSPMI Nomor: KEP.017/DPP-FSPMI/ORG/X/2020 tentang Tugas-Tugas Harian Kerja Organisasi Wakil Presiden Bidang Politik dan Kebijakan Publik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia, bertanggal 07 Juli 2020 menetapkan, antara lain, Wakil Presiden Bidang Politik dan Kebijakan Publik menjalankan tugas-tugas harian kerja Organisasi secara aktif demi memastikan berjalannya fungsi FSPMI, sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 8 Anggaran Dasar FSPMI [vide bukti P-8B];
- e. Bahwa berdasarkan Surat Tugas DPP FSPMI Nomor 02558/Org/DPP FSPMI/X/2020, bertanggal 8 Oktober 2020 menugaskan Ir. Iswan Abdullah, M.E. selaku Wakil Presiden DPP FSPMI Bidang Politik dan Kebijakan Publik untuk mewakili DPP FSPMI dalam permohonan pengujian UU 11/2020 ke Mahkamah Konstitusi [vide bukti P-8B];
- f. Bahwa berdasarkan Surat Tugas/Mandat DPP FSPMI No. 02601/Org/DPP FSPMI/XI/2020, bertanggal 27 November 2020 memberikan tugas/mandat kepada Ir. Iswan Abdullah, M.E. selaku Wakil Presiden DPP FSPMI Bidang Politik dan Kebijakan Publik untuk mewakili DPP FSPMI dalam permohonan pengujian UU 11/2020 ke Mahkamah Konstitusi [vide bukti P-8E];

Berdasarkan fakta hukum tersebut (khususnya huruf f), Ir. Iswan Abdullah, M.E. selaku Wakil Presiden DPP FSPMI Bidang Politik dan Kebijakan Publik berhak mewakili DPP FSPMI untuk mengajukan permohonan pengujian UU 11/2020 ke Mahkamah Konstitusi.

4. Pemohon IV

- a. Bahwa berdasarkan Tanda Bukti Pencatatan Departemen Tenaga Kerja Kodya Jakarta Pusat, DPP FSP. FARKES REFORMASI telah dicatat dan diberikan nomor bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh yaitu Nomor: 76/I/N/VII/2001, bertanggal 26 Juli 2001 [vide bukti P-9A];
- b. Bahwa salah satu tujuan FSP FARKES REFORMASI sebagaimana tercantum dalam Pasal 9 angka 2 huruf e Anggaran Dasar FSP. FARKES REFORMASI Periode 2017-2022 yaitu memberikan jaminan perlindungan, pembelaan terhadap hak dan kepentingan pekerja sesuai dengan hukum yang berlaku dan kebiasaan yang sudah berlaku [vide bukti P-9];
- c. Bahwa Pasal 28 angka 3 Anggaran Dasar FSP FARKES REFORMASI Periode 2017-2022 menyatakan Kewenangan Ketua Umum dan Sekretaris Umum diantaranya:
 - a. Ketua Umum dan Sekretaris Umum bersama salah seorang pengurus Dewan Pimpinan Pusat lainnya bertindak untuk dan atas nama FSP FARKES REFORMASI baik di dalam maupun diluar pengadilan;
 - b. Apabila Ketua Umum dan Sekretaris Umum tidak bisa mewakili Federasi, maka Ketua Umum dan Sekretaris Umum menunjuk 1 (satu) atau beberapa orang untuk mewakili Federasi berdasarkan surat tugas baik di dalam maupun diluar pengadilan [vide bukti P-9];
- d. Bahwa berdasarkan Susunan Personalialia DPP FSP FARKES REFORMASI Periode 2017-2022 (Hasil Keputusan MUNAS V No. 010/MUNAS-V/FSPFARKES-R/III/2017), bertanggal 27 Maret 2017 menetapkan Sdr. Idris Idham, S.E. sebagai Ketua Umum DPP FSP FARKES REFORMASI Periode 2017-2022 [vide bukti P-9];
- e. Bahwa Peraturan Organisasi DPP FSP FARKES REFORMASI Nomor: PO.001/DPP FSP FARKES/R/ORG/XI/2020 tentang Pemberian Kewenangan Pengurus DPP FSP FARKES REFORMASI, bertanggal 30 Nopember 2020, menetapkan antara lain, dalam keadaan tertentu, Ketua Umum dapat mewakili serta bertindak untuk dan atas nama organisasi FSP FARKES REFORMASI baik didalam maupun diluar pengadilan dengan diberikan Surat Tugas/Mandat dari Sekretaris Umum dan salah satu orang Ketua DPP FSP FARKES REFORMASI lainnya [vide bukti P-9C];
- f. Bahwa berdasarkan Surat Tugas/Mandat DPP FSP FARKES REFORMASI No. SM.001/DPP FSP FARKES/R/ORG/XI/2020, bertanggal 30 Nopember

2020 memberikan tugas/mandat kepada Idris Idham, S.E. selaku ketua umum untuk mewakili DPP FSP FARKES REFORMASI mengajukan permohonan uji materiil UU 11/2020 terhadap UUD 1945 [vide bukti P-9C];

Berdasarkan fakta hukum tersebut (khususnya huruf e dan huruf f), Idris Idham, S.E. selaku ketua umum berhak mewakili DPP FSP FARKES REFORMASI untuk mengajukan permohonan pengujian UU 11/2020 ke Mahkamah Konstitusi.

5. Pemohon V

- a. Bahwa berdasarkan Tanda Bukti Pencatatan Kantor Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi, PUK SPEE FSPMI PT. Indonesia Epon Industry telah dicatat dan diberikan nomor bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh yaitu Nomor: 167/CTT.250/IX/2001, bertanggal 20 September 2001 [vide bukti P-10A];
- b. Bahwa tujuan SPEE FSPMI tercantum dalam Pasal 10 Anggaran Dasar SPEE FSPMI Periode 2016-2021, antara lain, memperbaiki kualitas kehidupan pekerja Indonesia yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab dengan cara meningkatkan, melindungi dan membela hak-hak dan kepentingan kaum pekerja [vide bukti P-10];
- c. Bahwa berdasarkan Pasal 12 Anggaran Dasar SPEE FSPMI Periode 2016-2021, salah satu fungsi SPEE FSPMI adalah sebagai sarana dalam melakukan perlindungan dan pembelaan hak-hak serta kepentingan pekerja [vide bukti P-10];
- d. Bahwa berdasarkan Pasal 13 Anggaran Dasar SPEE FSPMI Periode 2016-2021, wewenang Pimpinan Pusat, Pimpinan Cabang, dan Pimpinan Unit Kerja, antara lain, untuk menangani masalah ketenagakerjaan seluas-luasnya [vide bukti P-10];
- e. Bahwa berdasarkan Lampiran Surat Keputusan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Kabupaten Bekasi Nomor: Kep.011/B/PC SPEE/FSPMI/Bks/IV/2019 tentang Pengesahan Susunan Pengurus Pergantian Antar Waktu Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT Indonesia Epon Industry Periode April 2019-April 2022, bertanggal 4 Maret 2009 menetapkan H. Abdul Bais, S.E. sebagai Ketua

PUK SPEE FSPMI PT Indonesia Epon Industry Periode April 2019-April 2022 [vide bukti P-10C];

- f. Bahwa berdasarkan Keputusan Rapat Pengurus Serikat Pekerja PT Indonesia Epon Industry bertanggal 27 November 2020 telah mengukuhkan Rapat Pengurus Unit Kerja PT Indonesia Epon Industry tanggal 27 November 2020 yang menunjuk H. Abdul Bais, S.E. selaku ketua PUK SPEE FSPMI PT Indonesia Epon Industry Periode April 2019-April 2022 untuk mewakili PUK SPEE FSPMI PT Indonesia Epon Industry mengajukan permohonan pengujian UU 11/2020 ke Mahkamah Konstitusi [vide bukti P-10D];

Berdasarkan fakta hukum tersebut (khususnya huruf f), H. Abdul Bais, S.E. selaku ketua PUK SPEE FSPMI PT Indonesia Epon Industry Periode April 2019-April 2022 berhak mewakili PUK SPEE FSPMI PT Indonesia Epon Industry untuk mengajukan permohonan pengujian UU 11/2020 ke Mahkamah Konstitusi.

6. Pemohon VI

- a. Bahwa berdasarkan Tanda Bukti Pencatatan Kantor Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi, PUK SPAMK FSPMI PT Aisin Indonesia telah dicatat dan diberikan nomor bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh yaitu Nomor: 59/CTT.250/V/2001, bertanggal 10 Mei 2001 [vide bukti P-11A];
- b. Bahwa salah satu fungsi SPAMK FSPMI yang tercantum dalam Pasal 8 Anggaran Dasar SPAMK FSPMI adalah sebagai pelindung, pembela hak-hak dan kepentingan pekerja [vide bukti P-11];
- c. Bahwa salah satu tujuan SPAMK FSPMI yang tercantum dalam Pasal 9 Anggaran Dasar SPAMK FSPMI adalah menciptakan kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab dengan cara melindungi, membela dan mempertahankan hak-hak dan kepentingan kaum pekerja [vide bukti P-11];
- d. Bahwa berdasarkan Lampiran Surat Keputusan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Automotif Mesin dan Komponen Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Kabupaten/Kota Bekasi Nomor: Kep.056/PC SPAMK FSPMI/Bks/IX/2020 tentang Pengesahan dan Pengukuhan Pimpinan Unit

Kerja Serikat Pekerja Automotif Mesin dan Komponen Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT Aisin Indonesia, bertanggal 23 September 2020, menetapkan Oman Fathurrohman sebagai Ketua PUK SPAMK FSPMI PT Aisin Indonesia Periode 2020-April 2023 [vide bukti P-11C];

- e. Bahwa berdasarkan Keputusan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Automotif Mesin dan Komponen Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT Aisin Indonesia bertanggal 3 Desember 2020 mengukuhkan hasil rapat Pimpinan Unit Kerja PT Aisin Indonesia tanggal 30 November 2020 yang menunjuk Oman Fathurrohman selaku Ketua PUK SPAMK FSPMI PT Aisin Indonesia Periode 2020-April 2023 untuk mewakili PUK SPAMK FSPMI PT Aisin Indonesia mengajukan permohonan pengujian UU 11/2020 ke Mahkamah Konstitusi [vide bukti P-11D];

Berdasarkan fakta hukum tersebut (khususnya huruf e), Oman Fathurrohman selaku Ketua PUK SPAMK FSPMI PT Aisin Indonesia Periode 2020-April 2023 berhak mewakili PUK PUK SPAMK FSPMI PT Aisin Indonesia untuk mengajukan permohonan pengujian UU 11/2020 ke Mahkamah Konstitusi.

7. Pemohon VII

Bahwa Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia yang bekerja di PT Honda Precision Parts Manufacturing berdasarkan Surat Keputusan PT Honda Precision Parts Manufacturing No: 0039/HPPM/ADM/VI/2005 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap, bertanggal 27 Juni 2005 [vide bukti P-12, bukti P-12A, dan bukti P-12B];

8. Pemohon VIII

Bahwa Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia yang bekerja di PT Eds Manufacturing Indonesia berdasarkan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Nomor 02/SPK/PEMI-AW.PGA/XI/2018, bertanggal 8 November 2018 [vide bukti P-13, bukti P-13A, bukti P-13B, dan bukti P-13C];

9. Pemohon IX

Bahwa Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia yang bekerja di PT Haleyora Powerindo [vide bukti P-14, bukti P-14A, dan bukti P-14B];

Berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas, para Pemohon telah menjelaskan perihal hak konstitusionalnya yang menurut anggapan para Pemohon berpotensi dirugikan dengan berlakunya norma yang antara lain terdapat dalam

Pasal 81, Pasal 82, dan Pasal 83 UU 11/2020 yang dimohonkan pengujian (norma selengkapnya sebagaimana diuraikan para Pemohon dalam menjelaskan kedudukan hukumnya). Anggapan kerugian konstitusional yang dimaksudkan tersebut bersifat spesifik dan potensial. Dengan demikian, tanpa bermaksud menilai kasus konkret yang dialami para Pemohon, anggapan kerugian hak konstitusional yang dijelaskan para Pemohon memiliki hubungan sebab-akibat (*causal verband*) dengan berlakunya norma undang-undang yang dimohonkan pengujian. Apabila, permohonan para Pemohon dikabulkan maka potensi kerugian konstitusional seperti yang dijelaskan tidak akan terjadi. Oleh karena itu, terlepas dari ada atau tidaknya persoalan konstitusionalitas norma yang didalilkan para Pemohon, menurut Mahkamah, para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam Permohonan *a quo*;

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

Pokok Permohonan

[3.7] Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan **Pasal 81 angka 1** mengenai Pasal 13 ayat (1) huruf b dan huruf c, serta ayat (4); **Pasal 81 angka 3** mengenai Pasal 37 ayat (1) huruf b; **Pasal 81 angka 4** mengenai Pasal 42 ayat (1), ayat (3) huruf a dan huruf c, ayat (4), ayat (5); **Pasal 81 angka 12** mengenai Pasal 56 ayat (3) dan ayat (4); **Pasal 81 angka 13** mengenai Pasal 57; **Pasal 81 angka 15** mengenai Pasal 59; **Pasal 81 angka 16** mengenai Pasal 61 ayat (1) huruf c; **Pasal 81 angka 17** mengenai Pasal 61A; **Pasal 81 angka 18** mengenai penghapusan Pasal 64; **Pasal 81 angka 19** mengenai penghapusan Pasal 65; **Pasal 81 angka 20** mengenai Pasal 66; **Pasal 81 angka 21** mengenai Pasal 77 ayat (3) dan ayat (4); **Pasal 81 angka 22** mengenai Pasal 78 ayat (1) huruf b; **Pasal 81 angka 23** mengenai Pasal 79; **Pasal 81 angka 24** mengenai Pasal 88; **Pasal 81 angka 25** mengenai Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E; **Pasal 81 angka 26** mengenai penghapusan Pasal 89; **Pasal 81 angka 27** mengenai penghapusan Pasal 90; **Pasal 81 angka 28** mengenai Pasal 90A dan Pasal 90B; **Pasal 81 angka 29** mengenai penghapusan Pasal 91; **Pasal 81 angka**

30 mengenai Pasal 92 ayat (1); **Pasal 81 angka 32** mengenai Pasal 94; **Pasal 81 angka 33** mengenai Pasal 95; **Pasal 81 angka 35** mengenai penghapusan Pasal 97; **Pasal 81 angka 36** mengenai Pasal 98; **Pasal 81 angka 37** mengenai Pasal 151; **Pasal 81 angka 38** mengenai Pasal 151A huruf a; **Pasal 81 angka 42** mengenai Pasal 154A; **Pasal 81 angka 44** mengenai Pasal 156 ayat (2); **Pasal 81 angka 45** mengenai Pasal 157; **Pasal 81 angka 46** mengenai Pasal 157A ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); **Pasal 81 angka 50** mengenai penghapusan Pasal 161; **Pasal 81 angka 51** mengenai penghapusan Pasal 162; **Pasal 81 angka 52** mengenai penghapusan Pasal 163; **Pasal 81 angka 53** mengenai penghapusan Pasal 164; **Pasal 81 angka 54** mengenai penghapusan Pasal 165; **Pasal 81 angka 55** mengenai penghapusan Pasal 166; **Pasal 81 angka 56** mengenai penghapusan Pasal 167; **Pasal 81 angka 58** mengenai penghapusan Pasal 169; **Pasal 81 angka 61** mengenai penghapusan Pasal 172; **Pasal 81 angka 62** mengenai penghapusan Pasal 184; **Pasal 81 angka 63** mengenai Pasal 185; **Pasal 81 angka 65** mengenai Pasal 187; **Pasal 81 angka 66** mengenai Pasal 188; **Pasal 82 angka 1** mengenai Pasal 18 huruf f; **Pasal 82 angka 2** mengenai Pasal 46A, Pasal 46B, Pasal 46C, Pasal 46D, dan Pasal 46E; **Pasal 83 angka 1** mengenai Pasal 6 ayat (2) huruf e; dan **Pasal 83 angka 2** mengenai frasa “ ... dan program jaminan kehilangan pekerjaan” dalam Pasal 9 ayat (2) UU 11/2020 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), serta Pasal 28I UUD 1945, dengan alasan apabila diringkaskan pada pokoknya sebagai berikut (dalil atau argumentasi para Pemohon selengkapnya termuat pada bagian Duduk Perkara):

1. Bahwa menurut para Pemohon, terkait dengan ketentuan mengenai Lembaga Pelatihan Kerja [Pasal 81 angka 1 UU 11/2020] menciptakan ketidakpastian hukum, ketidakadilan dalam hubungan kerja dan mereduksi hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 serta jelas-jelas mereduksi peran Negara dalam perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945;
2. Bahwa menurut para Pemohon, terkait dengan ketentuan mengenai pelaksanaan penempatan kerja [Pasal 81 angka 3 UU 11/2020] telah

menimbulkan ketidakpastian hukum, mengaburkan tujuan awal lembaga penempatan kerja karena lembaga penempatan kerja haruslah profesional dan berkepastian hukum, dan mereduksi peran Negara dalam menjamin perlindungan, pemajuan, penegakan hak atas pelatihan kerja. Sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

3. Bahwa menurut para Pemohon, terkait dengan ketentuan mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA) [Pasal 81 angka 4 UU 11/2020], telah mereduksi pembatasan yang sebelumnya sudah ditentukan yaitu tidak bisa menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu direduksi menjadi hanya dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia (vide Pasal 81 angka 4 yang mengubah Pasal 42 UU Ketenagakerjaan). Pembatasan minimal tersebut juga berpotensi membuat tenaga kerja asing lebih dominan pada saat pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing. Potensi terlalu dominannya tenaga kerja asing di Indonesia tentu akan berdampak buruk bagi tenaga kerja warga negara Indonesia, sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 serta Pasal 28I ayat (4) UUD 1945;
4. Bahwa menurut para Pemohon, terkait dengan ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) [Pasal 81 angka 12, angka 13, angka 15, angka 16, dan angka 17 UU 11/2020], antara lain, berpotensi dijadikan dalil pembenar bagi pengusaha untuk secara leluasa melakukan pengakhiran perjanjian kerja (perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu) dan menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 61A UU Ketenagakerjaan sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan tidak mencerminkan adanya pekerjaan yang layak bagi tenaga kerja sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
5. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan mengenai pekerja alih daya (*Outsourcing*) [Pasal 81 angka 18 UU 11/2020] berimplikasi pada lepasnya tanggungjawab negara untuk memberikan jaminan dan perlindungan pekerja *outsourcing*. Dihapusnya pasal 64 UU Ketenagakerjaan berpotensi menegasi

hakekat bekerja sebagai kewajiban dasar dan melepaskan tanggungjawab negara untuk memberikan perlindungan terhadap warga negara sebagaimana dijamin dalam konstitusi yaitu Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945;

6. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan mengenai waktu kerja [Pasal 81 angka 21 UU 11/2020] tidak memberikan kepastian hukum terkait pekerjaan apa yang dikategorikan ke dalam sektor usaha dan pekerjaan tertentu yang dapat diberlakukan ketentuan waktu kerja yang kurang atau lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu. Sehingga berpotensi mengakibatkan adanya waktu kerja yang tidak menentu, dan bahkan berlebih dan eksploitatif terhadap tenaga kerja. Selain itu mengakibatkan perlakuan yang tidak adil dan tak layak bagi pekerja/buruh dalam hal waktu kerja;
7. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan mengenai cuti [Pasal 81 angka 23 UU 11/2020] telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 karena menimbulkan ketidakpastian hukum dan telah mereduksi hak pekerja/buruh untuk memperoleh istirahat panjang atas dedikasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap pengusaha, yang pemberian hak atas istirahat panjang tersebut seharusnya menjadi kewajiban pengusaha. Selain itu, berpotensi menimbulkan kesewenang-wenangan pengusaha dalam memberikan hak atas istirahat panjang kepada pekerja/buruh, sedangkan pekerja/buruh dalam praktik hubungan kerja selalu memiliki posisi tawar yang lemah dihadapan pengusaha;
8. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan mengenai upah dan upah minimum [Pasal 81 angka 24 sampai dengan angka 36 UU 11/2020] telah menimbulkan ketidakpastian hukum, menegasikan peran Pemerintah Daerah, serta menghilangkan peran aktif negara untuk memenuhi hak konstitusional warga negara dan/atau setiap orang;
9. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) [Pasal 81 angka 37 UU 11/2020] telah menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak mengatur konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh

Pengusaha. Sehingga melanggar hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, menimbulkan ketidakpastian hukum yang diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dan melanggar hak konstitusional setiap orang mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga, seharusnya dinyatakan bertentangan dengan konstitusi sepanjang tidak dimaknai (*conditionally unconstitutional*) sebagai berikut, “*Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja batal demi hukum, apabila tidak dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial;*”

10. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan mengenai perubahan dan/atau penghapusan Uang Pesangon (UP), Uang Penggantian Hak (UPH), dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) [Pasal 81 angka 44 dan Pasal 81 angka 50 sampai dengan angka 61 UU 11/2020] bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan/atau Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 karena Negara abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja;
11. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan mengenai penghapusan sanksi pidana [Pasal 81 angka 62 UU 11/2020] apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 14 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegasikan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, serta melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.
12. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) [Pasal 82 angka 1 dan angka 2 UU 11/2020] merupakan tambahan beban yang memiskinkan dan mengurangi upah buruh yang minimal menjadi semakin sedikit yang menghambat bahkan menghilangkan peluang guna mendapatkan standar penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Keberadaan JKP akan berarti apabila dana iurannya dibebankan pendanaannya pada perusahaan atau subsidi negara.

13. Bahwa berdasarkan dalil-dalil permohonan di atas, para Pemohon memohon agar Mahkamah mengabulkan permohonan para Pemohon dengan menyatakan:

- a. **Pasal 81 angka 12** mengenai Pasal 56 ayat (3) dan ayat (4); **Pasal 81 angka 13** mengenai Pasal 57; **Pasal 81 angka 15** mengenai Pasal 59; **Pasal 81 angka 17** mengenai Pasal 61A; **Pasal 81 angka 18** mengenai penghapusan Pasal 64; **Pasal 81 angka 19** mengenai penghapusan Pasal 65; **Pasal 81 angka 20** mengenai Pasal 66; **Pasal 81 angka 23** mengenai Pasal 79; **Pasal 81 angka 24** mengenai Pasal 88; **Pasal 81 angka 25** mengenai Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E; **Pasal 81 angka 26** mengenai penghapusan Pasal 89; **Pasal 81 angka 27** mengenai penghapusan Pasal 90; **Pasal 81 angka 28** mengenai Pasal 90A dan Pasal 90B; **Pasal 81 angka 29** mengenai penghapusan Pasal 91; **Pasal 81 angka 33** mengenai Pasal 95; **Pasal 81 angka 35** mengenai penghapusan Pasal 97; **Pasal 81 angka 36** mengenai Pasal 98; **Pasal 81 angka 37** mengenai Pasal 151; **Pasal 81 angka 42** mengenai Pasal 154A; **Pasal 81 angka 45** mengenai Pasal 157; **Pasal 81 angka 50** mengenai penghapusan Pasal 161; **Pasal 81 angka 51** mengenai penghapusan Pasal 162; **Pasal 81 angka 52** mengenai penghapusan Pasal 163; **Pasal 81 angka 53** mengenai penghapusan Pasal 164; **Pasal 81 angka 54** mengenai penghapusan Pasal 165; **Pasal 81 angka 55** mengenai penghapusan Pasal 166; **Pasal 81 angka 56** mengenai penghapusan Pasal 167; **Pasal 81 angka 58** mengenai penghapusan Pasal 169; **Pasal 81 angka 61** mengenai penghapusan Pasal 172; **Pasal 81 angka 62** mengenai penghapusan Pasal 184; **Pasal 82 angka 1** mengenai Pasal 18 huruf f; **Pasal 82 angka 2** mengenai Pasal 46A, Pasal 46B, Pasal 46C, Pasal 46D, dan Pasal 46E; **Pasal 83 angka 1** mengenai Pasal 6 ayat (2) huruf e UU 11/2020 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat
- b. **Pasal 81 angka 1** mengenai Pasal 13 ayat (1) huruf b dan huruf c, serta ayat (4); **Pasal 81 angka 3** mengenai Pasal 37 ayat (1) huruf b; **Pasal 81**

angka 4 mengenai Pasal 42 ayat (1), ayat (3) huruf a dan huruf c, ayat (4), ayat (5); **Pasal 81 angka 16** mengenai Pasal 61 ayat (1) huruf c; **Pasal 81 angka 21** mengenai Pasal 77 ayat (3) dan ayat (4); **Pasal 81 angka 22** mengenai Pasal 78 ayat (1) huruf b; **Pasal 81 angka 30** mengenai Pasal 92 ayat (1); **Pasal 81 angka 32** mengenai Pasal 94; ; **Pasal 81 angka 37** mengenai Pasal 151; **Pasal 81 angka 38** mengenai Pasal 151A huruf a; **Pasal 81 angka 44** mengenai Pasal 156 ayat (2); **Pasal 81 angka 46** mengenai Pasal 157A ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); **Pasal 81 angka 63** mengenai Pasal 185; **Pasal 81 angka 65** mengenai Pasal 187; **Pasal 81 angka 66** mengenai Pasal 188; **Pasal 83 angka 2** mengenai frasa “ ... dan program jaminan kehilangan pekerjaan” dalam Pasal 9 ayat (2) bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat;

- c. Pasal 57, Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66, Pasal 79, Pasal 88, Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, Pasal 95, Pasal 97, Pasal 98, Pasal 157, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 169, Pasal 172, Pasal 184 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 11/2020.

[3.8] Menimbang bahwa untuk mendukung dalil-dalil permohonannya, para Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-14B yang telah disahkan dalam persidangan.

[3.9] Menimbang bahwa terhadap permohonan *a quo*, meskipun telah dilakukan persidangan dengan agenda Mendengarkan Keterangan DPR dan Presiden [vide Risalah Sidang tanggal 18 Januari 2021] namun oleh karena DPR dan Presiden belum siap menyampaikan keterangan maka dengan mendasarkan ketentuan Pasal 54 UU MK, tanpa keterangan DPR dan Presiden dimaksud, Mahkamah telah dapat memutus perkara *a quo* karena dipandang persoalannya telah jelas.

[3.10] Menimbang bahwa setelah membaca secara saksama permohonan para Pemohon beserta bukti-bukti yang diajukan oleh para Pemohon, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

Bahwa berkaitan dengan pengujian formil UU 11/2020 telah diputus oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, bertanggal 25 November 2021, yang telah diucapkan sebelumnya dengan amar yang dalam pokok permohonannya menyatakan:

1. Menyatakan permohonan Pemohon I dan Pemohon II tidak dapat diterima;
2. Mengabulkan permohonan Pemohon III, Pemohon IV, Pemohon V, dan Pemohon VI untuk sebagian;
3. Menyatakan pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan”;
4. Menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini;
5. Memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) menjadi inkonstitusional secara permanen;
6. Menyatakan apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) maka undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) dinyatakan berlaku kembali;
7. Menyatakan untuk menanggukkan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
8. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
9. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.

Dalam putusan berkenaan dengan pengujian formil UU 11/2020 tersebut terdapat 4 (empat) orang Hakim Konstitusi yang mengajukan pendapat berbeda (*dissenting opinion*), yakni Hakim Konstitusi Arief Hidayat, Hakim Konstitusi Anwar Usman, Hakim Konstitusi Daniel Yusmic P. Foekh, dan Hakim Konstitusi Manahan MP Sitompul.

[3.11] Menimbang bahwa berdasarkan amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tersebut, telah ternyata terhadap UU 11/2020 telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat dan putusan dimaksud mempunyai kekuatan hukum mengikat sejak diucapkan. Sehingga, terhadap permohonan pengujian materiil *a quo* tidak relevan lagi untuk dilanjutkan pemeriksaannya, karena objek permohonan yang diajukan Pemohon tidak lagi sebagaimana substansi undang-undang yang dimohonkan pengujiannya. Terlebih lagi, dengan mempertimbangkan asas peradilan cepat, sederhana, dan biaya ringan [vide Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman], maka terhadap permohonan pengujian materiil *a quo* harus dinyatakan kehilangan objek.

[3.12] Menimbang bahwa terhadap hal-hal lain dari permohonan Pemohon dipandang tidak relevan, sehingga tidak dipertimbangkan lebih lanjut.

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum tersebut di atas, Mahkamah berkesimpulan:

[4.1] Mahkamah berwenang mengadili permohonan Pemohon;

[4.2] Para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[4.3] Permohonan para Pemohon kehilangan objek;

[4.4] Hal-hal lain dari permohonan *a quo* tidak dipertimbangkan lebih lanjut.

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:

Menyatakan permohonan para Pemohon tidak dapat diterima.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, Aswanto, Arief Hidayat, Manahan M.P. Sitompul, Saldi Isra, Wahiduddin Adams, Suhartoyo, Enny Nurbaningsih, dan Daniel Yusmic P. Foekh, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Rabu**, tanggal **tiga**, bulan **November**, tahun **dua ribu dua puluh satu**, dan pada hari **Kamis**, tanggal **empat**, bulan **November**, tahun **dua ribu dua puluh satu**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Kamis**, tanggal **dua puluh lima**, bulan **November**, tahun **dua ribu dua puluh satu**, selesai diucapkan **pukul 15.24 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, Aswanto, Arief Hidayat, Manahan M.P. Sitompul, Saldi Isra, Wahiduddin Adams, Suhartoyo, Enny Nurbaningsih, dan Daniel Yusmic P. Foekh, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Rizki Amalia sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh para Pemohon dan/atau kuasanya, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, dan Presiden atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Anwar Usman

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Aswanto

ttd.

Manahan M.P. Sitompul

ttd.

Wahiduddin Adams

ttd.

Enny Nurbaningsih

ttd.

Arief Hidayat

ttd.

Saldi Isra

ttd.

Suhartoyo

ttd.

Daniel Yusmic P. Foekh

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Rizki Amalia



Panitera
Muhidin - NIP 19610818 198302 1 001
Digital Signature

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

Keterangan:

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