



SALINAN

PUTUSAN

Nomor 103/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 pengujian Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI), dalam hal ini, diwakili oleh:

Nama : **Elly Rosita Silaban** sebagai Presiden Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (DEN KSBSI) Periode 2019 - 2023 dan **Dedi Hardianto** sebagai Sekretaris Jenderal Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (DEN KSBSI) Periode 2019 – 2023

Alamat : Jalan Cipinang Muara Raya No. 33 Jatinegara, Jakarta Timur

Dalam hal ini, berdasarkan Surat Kuasa bertanggal 6 November 2020 dan telah diperbaiki pada 28 Desember 2020 memberi kuasa kepada **Harris Manalu, S.H., Parulian Sianturi, S.H., Sutrisna, S.H., Saut Pangaribuan, S.H., M.H., Abdullah Sani, S.H., Haris Isbandi, S.H., Supardi, S.H., Carlos Rajagukguk, S.H., Trisnur Priyanto, S.H., Tri Pamungkas, S.H., M.H.** dan **Irwan Ranto Bakkara, S.H.**, kesemuanya adalah Advokat pada pada Lembaga Bantuan Hukum Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (LBH KSBSI), beralamat di Jalan Cipinang Muara Raya Nomor 33 Jatinegara, Jakarta Timur, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa;

Selanjutnya disebut ----- **Pemohon;**

[1.2] Membaca permohonan Pemohon;

Mendengar keterangan Pemohon;

Membaca dan mendengar keterangan Dewan Perwakilan Rakyat;
Membaca dan mendengar keterangan Presiden;
Membaca dan mendengar keterangan ahli Pemohon;
Membaca dan mendengar keterangan ahli Dewan Perwakilan Rakyat;
Mendengar keterangan saksi Dewan Perwakilan Rakyat;
Membaca dan mendengar keterangan ahli Presiden;
Mendengar keterangan saksi Presiden;
Memeriksa bukti-bukti Pemohon dan Presiden;
Membaca kesimpulan Pemohon dan Presiden.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 6 November 2020 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 6 November 2020 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 227/PAN.MK/2020 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 103/PUU-XVIII/2020 pada 12 November 2020, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 29 Desember 2020, yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa UUD 1945 telah membentuk lembaga yang berfungsi mengawal konstitusi, yaitu Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah), sebagaimana tertuang dalam Pasal 7B, Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2), serta Pasal 24C UUD 1945, dan diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4316), sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5266), dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1

Tahun 2003 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5493), serta terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6554), (selanjutnya disebut UU Mahkamah);

2. Bahwa salah satu kewenangan yang dimiliki oleh Mahkamah adalah melakukan pengujian undang-undang terhadap konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, “Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, ...”;
3. Bahwa selanjutnya, Pasal 10 ayat (1) huruf a UU Mahkamah menyatakan, “Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:
 - a. menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, ...”;
4. Bahwa Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5076) menyatakan, “Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pa untuk [sic]:
 - a. menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”;
5. Bahwa mengacu kepada ketentuan tersebut di atas, maka Mahkamah berwenang untuk melakukan pengujian konstiusionalitas suatu Undang-undang terhadap UUD 1945;

6. Bahwa dalam hal ini, Pemohon memohon agar Mahkamah melakukan pengujian konstitusionalitas UU Cipta Kerja.
7. Bahwa permohonan *a quo* adalah pengujian formil dan materiil Pasal 42, Pasal 43, Pasal 44, Pasal 56, Pasal 57, Pasal 59, Pasal 61, Pasal 61A, Pasal 66, Pasal 88, Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, Pasal 89, Pasal 90, Pasal 90A, Pasal 90B, Pasal 91, Pasal 92, Pasal 92A, Pasal 94, Pasal 95, Pasal 97, Pasal 98, Pasal 151, Pasal 151A, Pasal 152, Pasal 154, Pasal 154A, Pasal 155, Pasal 156, Pasal 157, Pasal 157A, Pasal 160, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171, Pasal 172 dan Pasal 191A Bagian Kedua, serta Pasal 1, Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57 dan Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
8. Bahwa bunyi pasal-pasal pada angka 7 termuat pada bagian posita permohonan *a quo*;
9. Bahwa Pemohon beranggapan secara materiil pasal-pasal dalam UU Cipta Kerja tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28E ayat (3), Pasal 28H ayat (4) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;
10. Bahwa berdasarkan hal-hal yang diuraikan di atas maka Mahkamah berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara dalam permohonan *a quo*.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

1. Bahwa Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah berbunyi sebagai berikut:
“Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:
 - a. perorangan warga negara Indonesia;

- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
 - c. badan hukum publik atau privat; atau
 - d. lembaga negara.”;
2. Bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional menurut penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945;
3. Bahwa Pemohon adalah badan hukum organisasi serikat serikat buruh yang beranggotakan 10 (sepuluh) federasi serikat buruh, dan masing-masing federasi serikat buruh beranggotakan serikat buruh unitaris pada tingkat perusahaan, yang berdasarkan Data Base Keanggotaan KSBSI Per-tanggal 29 Januari 2020 berjumlah 2.263 (dua ribu dua ratus enam puluh tiga) yang oleh Pemohon menamainya Komisariat atau PK. Dan jumlah buruh yang menjadi anggota (KSBSI/10 federasi/2.263 Komisariat) sebanyak 662.269 orang, terdiri 478.672 orang laki-laki dan 183.597 orang perempuan (Bukti P-32), atau setidaknya berdasarkan hasil verifikasi Kantor Kementerian Ketenagakerjaan RI Per-tanggal 13 Mei 2019 sebanyak 386.295 orang (Bukti P-33);
4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 9, Pasal 10 dan Pasal 11 Anggaran Dasar KSBSI (Bukti P-10), KSBSI bertujuan, berfungsi dan berupaya untuk, antara lain:
 - a. menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi buruh untuk memperoleh perlindungan hukum, kondisi kerja, hidup, dan upah yang layak;
 - b. menegakkan hukum, keadilan, demokrasi, dan Hak Asasi Manusia;
 - c. berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan politik dan sebagai kontrol sosial terhadap kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, isu sosial, dan perekonomian;
 - d. berperan mempengaruhi kebijakan umum yang berhubungan dan atau berdampak terhadap ketenagakerjaan; dan

- e. memperjuangkan pembuatan peraturan ketenagakerjaan yang mencerminkan demokrasi yang berkeadilan sosial;
5. Bahwa merujuk UUD 1945 Pasal 28E ayat (3) yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.”, serta Pasal 28C ayat (2) yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.”, maka dapat disimpulkan Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk memperjuangkan hak dan kepentingan buruh (anggota Pemohon) untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi kemanusiaan dalam hubungan kerja; hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil; hak atas rasa aman dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu; hak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif; hak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapa pun; dan hak membangun perekonomian Indonesia berdasarkan kekeluargaan;
 6. Bahwa adapun kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang, dapat Pemohon jabarkan sebagai berikut:
 - a. hak kesamaan kedudukan dan perlakuan yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan, sebagaimana hak konstitusional yang diberikan oleh Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan, “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”; dan Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”;
 - b. hak memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, sebagaimana hak konstitusional yang diberikan

oleh Pasal 28F yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia.";

- c. hak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pikiran/pendapat, sebagaimana hak konstitusional yang diberikan oleh Pasal 28 yang menyatakan, "Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang." dan Pasal 28E ayat (3) yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.";
- d. hak memperjuangkan hak secara kolektif sebagaimana hak konstitusional yang diberikan oleh Pasal 28C ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.";
- e. hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi kemanusiaan dalam hubungan kerja sebagaimana hak konstitusional yang diberikan oleh Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."; dan Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.";
- f. hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana hak konstitusional yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) yang berbunyi:
"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.";
- g. hak atas rasa aman dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu sebagaimana hak konstitusional yang diberikan oleh

- Pasal 28G ayat (1) yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.";
- h. hak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif sebagaimana hak konstitusional yang diberikan oleh Pasal 28I ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.";
 - i. hak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapa pun sebagaimana hak konstitusional yang diberikan oleh Pasal 28H ayat (4) yang menyatakan, "Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapa pun.";
7. Bahwa dengan berlakunya UU Cipta Kerja, baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sangat merugikan hak-hak konstitusional anggota Pemohon, yaitu para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang diatur dalam UUD 1945, antara lain pengurangan upah, penghapusan lama kontrak atau hubungan kerja dalam pola Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut PKWT, perluasan alih daya atau *outsourcing*, pengurangan pesangon, ketakutan pekerja/buruh menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh dan/atau menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh;
 8. Bahwa dengan dikabulkannya permohonan *a quo* maka kerugian konstitusional Pemohon, *in casu* para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana Pemohon jabarkan di atas tidak akan terjadi lagi;
 9. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka 5 (lima) syarat kerugian konstitusional yang telah menjadi yurisprudensi Mahkamah, *in casu* Putusan

Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 dan putusan-putusan selanjutnya, yaitu:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. bahwa hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. bahwa kerugian konstitusional Pemohon dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan untuk diuji;
 - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.”;
- telah terpenuhi. Karenanya Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai Pemohon dalam pengujian Undang-Undang a quo terhadap UUD 1945 di Mahkamah Konstitusi;

III. ALASAN-ALASAN HUKUM PENGUJIAN

[III.A] ALASAN PENGUJIAN FORMIL

1. Bahwa isu pembentukan UU Cipta Kerja telah dimulai sejak hari Minggu, tanggal 20 Oktober 2019 pada saat Presiden Republik Indonesia Joko Widodo menyampaikan pidato usai pelantikannya menjadi Presiden Republik Indonesia Periode 2019 - 2024 di Gedung Nusantara, Kompleks Parlemen, Senayan, Jakarta;
2. Bahwa menindaklanjuti pidato Presiden tersebut, pada tanggal 9 Desember 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia (selanjutnya disebut Menko Perekonomian), menerbitkan Keputusan Nomor 378 Tahun 2019 tentang Satuan Tugas Bersama Pemerintah dan KADIN untuk Konsultasi Publik *Omnibus Law*, selanjutnya disebut Keputusan Menko (Bukti P-8);

3. Bahwa satuan tugas bersama yang dibentuk Menko Perekonomian (selanjutnya disebut Satgas) tersebut berjumlah 137 (seratus tiga puluh tujuh) orang, seluruhnya, jika dikenali, berasal dari unsur Pemerintah dan pengusaha, tidak seorangpun berasal dari unsur pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, padahal telah beredar berbagai informasi dari berbagai pejabat pemerintah bahwa Undang-undang yang akan diubah dan dihapus melalui metode *omnibus law* adalah UU Ketenagakerjaan yang mengatur syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha (majikan);
4. Bahwa sejak terbitnya Keputusan Menko tersebut seluruh pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) termasuk anggota Pemohon (para pekerja/buruh dan pimpinan-pimpinan serikat pekerja/serikat buruh nasional), seperti Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (DEN KSBSI) dan 10 (sepuluh) federasi serikat buruh yang berafiliasi kepada KSBSI, yakni:
 - 4.1. Dewan Pengurus Pusat Federasi Konstruksi, Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (DPP FKUI SBSI);
 - 4.2. Dewan Pengurus Pusat Federasi Serikat Buruh Kehutanan, Perikanan dan Pertanian Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (DPP HUKATAN SBSI);
 - 4.3. Dewan Pengurus Pusat Federasi Serikat Buruh Niaga, Informatika, Keuangan, Perbankan dan Aneka Industri (DPP FSB NIKEUBA);
 - 4.4. Dewan Pengurus Pusat Federasi Serikat Buruh Kimia, Industri Umum, Farmasi dan Kesehatan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (DPP FSB KIKES SBSI);
 - 4.5. Dewan Pengurus Pusat Federasi Serikat Buruh Garmen, Kerajinan, Tekstil, Kulit dan Sentra Industri Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (DPP FSB GARTEKS SBSI);
 - 4.6. Dewan Pengurus Pusat Federasi Pertambangan dan Energi (DPP FPE);
 - 4.7. Dewan Pengurus Pusat Federasi Serikat Buruh Makanan, Minuman, Pariwisata, Restoran, Hotel dan Tembakau (DPP FSB KAMIPARHO);

- 4.8. Dewan Pengurus Pusat Federasi Serikat Pendidikan, Pelatihan dan Industri (DPP FESDIKARI);
- 4.9. Dewan Pengurus Pusat Federasi Transportasi, Industri Umum dan Angkutan (DPP FTA);
- 4.10. Dewan Pengurus Pusat Federasi Serikat Buruh Logam, Mekanikal, Elektronik Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (DPP FSB LOMENIK SBSI);

telah mengajukan keberatan atas tidak adanya unsur pekerja/buruh atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh dalam Satgas, namun Pemerintah tetap pada kebijakannya hanya memasukkan unsur pemerintah dan pengusaha;

- 5. Bahwa namun kemudian dalam beberapa kesempatan Pemerintah melalui Menko Perekonomian, Menko Polhukam, dan Menteri Ketenagakerjaan mengundang berbagai pimpinan/pengurus konfederasi maupun federasi serikat pekerja/serikat buruh, yang dalam undangan selalu disebut “Pembahasan *Omnibus Law* RUU Cipta Lapangan Kerja”, namun yang dipaparkan oleh pihak pemerintah (narasumber) bukan isi/bunyi pasal-pasal yang hendak diubah dan/atau dihapus, tapi mengenai isu-isu besar tentang jumlah pengangguran, perlunya investasi, point-point atau tema-tema norma ketenagakerjaan yang hendak di-*omnibus law*-kan antara lain tentang tenaga kerja asing (TKA), PKWT, *outsourcing*, pengupahan, pemutusan hubungan kerja (PHK), pesangon, jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) (Bukti P-34). Sehingga peserta dari unsur serikat pekerja/serikat buruh melakukan protes, bahkan sebagian *walk-out* (Bukti P-35). Naskah RUU tertutup kepada Pemohon walaupun diminta dalam setiap kali pertemuan;
- 6. Bahwa atas desakan serikat pekerja/serikat buruh melalui aksi unjuk rasa, surat menyurat, pertemuan pimpinan/pengurus serikat pekerja/serikat buruh dengan Presiden RI dan beberapa Menteri yang terkait langsung dengan proses perancangan Undang-undang *a quo* supaya sebelum RUU dibahas/disahkan DPR menjadi UU terlebih dahulu dibahas dengan serikat pekerja/serikat buruh, maka pemerintah yang dikoordinatori Menteri

Ketenagakerjaan membentuk tim tripartit dari unsur pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh membahas substansi norma dalam setiap pasal RUU. Pembahasan pun dilakukan selama 10 (sepuluh) hari diantara tanggal 10 s/d 23 Juli 2020 di Hotel Royal Kuningan, Jakarta Pusat. Tim Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah diwakili 10 (sepuluh) kementerian/lembaga Negara, unsur Pengusaha diwakili KADIN dan APINDO serta unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dihadiri 4 (empat) konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dan 2 (dua) federasi serikat pekerja/serikat buruh, yaitu KSBSI (Pemohon), KSPSI pimpinan Yoris, K-Sarbumusi, KSPN, FSP Kahutindo dan FSP BUN. Daftar nama lembaga/orang dan jumlah Tim Tripartit dalam undangan, terlampir (Bukti P-36);

7. Bahwa dalam pembahasan selama 10 (sepuluh) hari itu memang bukanlah sebagai forum pengambil keputusan, namun satu hal, pengusaha secara prinsip telah menyatakan pendapat bahwa Pasal 59 UU Ketenagakerjaan setuju tidak dihapus asalkan uang kompensasi bagi PKWT yang diatur dalam Pasal 61A Bagian Kedua Bab IV RUU Cipta Kerja dihapus. Notulis pertemuan membahasakan seperti ini: *“Apabila Pasal 59 dihidupkan kembali, APINDO mengusulkan agar Pasal 56 ayat (4) dan Pasal 61A dihapus”* Hal itu dapat dilihat pada notulensi pertemuan/pembahasan, Update 11 Juli 2020, berjudul: *“USULAN PENYEMPURNAAN RUU CIPTA KERJA SUBSTANSI KETENAGAKERJAAN (PKWT, ALIH DAYA, WKWI), halaman 9, kolom ke-4, titik (.) ke-3 (Bukti P-9);*
8. Bahwa demikian juga Panja Baleg DPR, dalam pertemuan tanggal 19 Agustus 2020 selama (hanya) 2 (dua) jam dengan Pemohon (KSBSI) dan 3 (tiga) konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, yaitu KSPSI pimpinan Yoris, K-Sarbumusi dan KSPN Panja Baleg DPR telah menyatakan akan memperjuangkan aspirasi serikat pekerja/serikat buruh sesuai usulan Presidium serikat pekerja/serikat buruh dalam naskah yang diterima Panja Baleg DPR (Bukti P-37);

9. Bahwa akan tetapi setelah membaca UU Cipta Kerja ternyata Pemerintah setengah hati menghidupkan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Pemerintah dan DPR tidak memuat seperti apa yang dimaksud pengusaha dan apa yang dikehendaki serikat pekerja/serikat buruh. Pemerintah dan DPR tetap memangkas atau mematikan norma batasan waktu (lama) PKWT. Maksimal lama PKWT 3 (tiga) tahun dihapus. Sehingga PKWT dapat berlangsung seumur hidup;
10. Bahwa anehnya, Pasal 13, Pasal 14, dan Pasal 37 Bagian Kedua, serta Pasal 1, Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, dan Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV UU Cipta Kerja tidak pernah ada dalam Naskah Akademis dan RUU Cipta Kerja (Bukti P-40), dan tidak pernah dibahas oleh Tim Tripartit tanggal 10-23 Juli 2020, dan juga tidak pernah disinggung, baik oleh Pemerintah maupun DPR, namun dalam UU Cipta Kerja termuat;
11. Bahwa lebih aneh lagi, dalam pidatonya pada Jumat, 9 Oktober 2020, Presiden Joko Widodo menyebut tetap ada Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) tapi dalam UU Cipta Kerja tidak ditemukan adanya UMSP. Demikian pernyataan Presiden: “Namun saya melihat adanya unjuk rasa penolakan undang-undang cipta kerja yang pada dasarnya dilatarbelakangi oleh disinformasi mengenai substansi dari undang-undang ini dan hoax di media sosial. Saya ambil contoh, ada informasi yang menyebut tentang penghapusan UMP (Upah Minimum Provinsi), UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten), UMSP (Upah Minimum Sektoral Provinsi), hal ini tidak benar karena faktanya upah minimum regional, UMR tetap ada.” (Bukti P-11);
12. Bahwa telah terbukti juga berdasarkan fakta *notoir* Pemerintah dan DPR terlalu terburu-buru mempersiapkan, membahas dan mengesahkan UU *a quo*, sehingga baik dari segi formil maupun dari segi substansi UU *a quo* mengandung sejumlah masalah, seperti Pasal 6 menunjuk Pasal 5 ayat (1) huruf a tapi dalam UU Cipta Kerja tidak ditemukan adanya Pasal 5 ayat (1) huruf a; UU Cipta Kerja menyebut pengertian “*Minyak dan Gas Bumi adalah Minyak Bumi dan Gas Bumi*”; [Pasal 1 angka 3 Perubahan UU Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi (Pasal 40) di halaman 223];

Pemerintah masih menghapus norma/pasal RUU sudah disetujui bersama DPR dan Pemerintah (tentang tambang); Jumlah halaman naskah RUU yang sudah disahkan DPR (final) berubah-ubah, ada 995 halaman, ada 1035 halaman, ada 812 halaman; tidak melibatkan pemangku kepentingan (*stakeholder*); naskah RUU tertutup ke publik; pembahasan oleh DPR dan Pemerintah hanya dalam waktu sebentar; DPR melakukan pembahasan di Hotel; pembahasan oleh DPR dan Pemerintah dilakukan pada saat pandemi *Covid-19* sedangkan Pemerintah, terutama Pemerintah DKI Jakarta, melarang kegiatan apapun dalam jumlah orang banyak (PSBB); pembahasan dan pengesahan persetujuan bersama DPR dan Pemerintah yang seharusnya sampai tanggal 8 Oktober 2020 dipercepat menjadi tanggal 5 Oktober 2020. Sehingga disimpulkan pembentukan UU Cipta Kerja mulai dari perencanaan, penyusunan sampai dengan pembahasan UU sangat tertutup atau tidak transparan;

13. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas Pemohon beranggapan Pemerintah dan DPR tidak serius dan hanya formalitas belaka melakukan pertemuan pembahasan pasal-pasal RUU selama 10 (sepuluh) hari diantara tanggal 10 s/d 23 Juli 2020. Dan dengan tidak adanya ketentuan yang mengatur lama PKWT pada Pasal 59 membuktikan Pemerintah dan DPR tidak bermartabat melakukan konsultasi tripartit atau dialog sosial dengan serikat pekerja/serikat buruh. Hal itu bertentangan dengan Pasal 2 ayat (1) Konvensi ILO No. 144/1976 tentang Konsultasi Tripartit (untuk mempromosikan pelaksanaan standar perburuhan internasional) yang telah diratifikasi dengan Keputusan Presiden Nomor 26 Tahun 2006, yang berbunyi sebagai berikut: "Setiap Anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini berkewajiban menjalankan prosedur-prosedur untuk memastikan konsultasi-konsultasi yang efektif sehubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan Organisasi Ketenagakerjaan Internasional yang dijabarkan dalam Pasal 5 ayat 1, di bawah, antara wakil-wakil pemerintah, pengusaha, dan pekerja";

14. Bahwa Pasal 22A UUD 1945 menyatakan sebagai berikut, “Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pembentukan undang-undang diatur dengan undang-undang.”;
15. Bahwa untuk melaksanakan amanat ketentuan Pasal 22A UUD 1945, telah dibentuk Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019, tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, selanjutnya disebut UUP3;
16. Bahwa Pasal 5 dan Pasal 6 UUP3 telah mengatur bahwa pembentukan atau pembuatan Undang-undang haruslah memenuhi asas-asas, yang setidaknya: 1. asas kejelasan rumusan; 2. asas keterbukaan; 3. asas pengayoman; 4. asas kemanusiaan; 5. asas keadilan; 6. asas kesamaan kedudukan dalam hukum; dan 7. asas kepastian hukum, namun hal itu tidak terpenuhi;
17. Bahwa dari alasan dan fakta-fakta di atas, Pemohon juga beranggapan pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUP3, yaitu:
 - a. Pasal 88 yang menyatakan, “
 - (1) Penyebarluasan dilakukan oleh DPR dan Pemerintah sejak penyusunan Prolegnas, penyusunan Rancangan Undang-Undang, pembahasan Rancangan Undang-Undang, hingga Pengundangan Undang-Undang.
 - (2) Penyebarluasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memberikan informasi dan/atau memperoleh masukan masyarakat serta para pemangku kepentingan.”; dan
 - b. Pasal 96 yang menyatakan, “
 - (1) Masyarakat berhak memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
 - (2) Masukan secara lisan dan/atau tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui:
 - a. rapat dengar pendapat umum;

- b. kunjungan kerja;
- c. sosialisasi; dan/atau
- d. seminar, lokakarya, dan/atau diskusi.

(3) Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah orang perseorangan atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan atas substansi Rancangan Peraturan Perundang-undangan.

(4) Untuk memudahkan masyarakat dalam memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap Rancangan Peraturan Perundang-undangan harus dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat.”;

18. Bahwa Hakim Konstitusi Prof. H. Abdul Mukthie Fadjar, S.H., M.S., dan Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H., dalam Putusan Nomor 012/PUU-I/2003, berpendapat UUD 1945 memang tidak memuat secara rinci prosedur (tata cara) pembentukan sebuah undang-undang, tetapi seyogyanya untuk menilai apakah prosedur pembentukan Undang-undang sesuai atau tidak dengan ketentuan UUD 1945, perlu menyimak berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada pada waktu itu (vide halaman 116-117);

19. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka Pemohon beranggapan prosedur pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 22A berbunyi: “Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pembentukan undang-undang diatur dengan undang-undang.”, yakni UUP3, sehingga secara formil UU Cipta Kerja mengandung cacat hukum dan tidak sesuai dengan prinsip negara yang berdasar atas hukum, karenanya permohonan Pemohon tentang pengujian formil beralasan hukumlah dikabulkan dan UU Cipta Kerja *a quo* dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

[III.B] ALASAN PENGUJIAN MATERIIL

[III.B.1] ALASAN UMUM

1. Bahwa materi muatan Pasal 42, Pasal 43, Pasal 44, Pasal 56, Pasal 57, Pasal 59, Pasal 61, Pasal 61A, Pasal 66, Pasal 88, Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, Pasal 89, Pasal 90, Pasal 90A, Pasal 90B, Pasal 91, Pasal 92, Pasal 92A, Pasal 94, Pasal 95, Pasal 97, Pasal 98, Pasal 151,

Pasal 151A, Pasal 152, Pasal 154, Pasal 154A, Pasal 155, Pasal 156, Pasal 157, Pasal 157A, Pasal 160, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171, Pasal 172 dan Pasal 191A Bagian Kedua, serta Pasal 1, Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57 dan Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28E ayat (3), Pasal 28F, Pasal 28G ayat (1), Pasal 28H dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;

2. Bahwa anggapan Pemohon sedemikian didasari pada pokok-pokok alasan sebagai berikut:
 - a. Materi muatan UU Cipta Kerja mengurangi (*mendegradasi*) bahkan menghilangkan hak-hak konstitusional para buruh dan serikat buruh dari apa yang dahulu telah diberikan, dijamin dan dilindungi oleh UUD 1945 berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti penghilangan UMSP dan UMSK, PKWT dapat dibuat untuk seusia masa kerja {rata-rata 32 (tiga puluh dua) tahun}, seluruh jenis pekerjaan dan usaha dapat dialihdayakan atau di-*outsourcingkan*, upah buruh yang bekerja pada perusahaan berskala mikro dan kecil menjadi lebih sedikit dari buruh yang bekerja pada perusahaan berskala sedang dan besar, buruh menjadi takut menjadi anggota dan menjalankan kegiatan serikat buruh, serikat buruh menjadi kesulitan mengorganisir buruh untuk menjadi anggota dan melakukan kegiatan serikat buruh;
 - b. Materi muatan UU Cipta Kerja bertentangan dengan filosofi Pancasila. Landasan filosofi yang termuat dalam konsideran huruf a adalah merupakan perwujudan Pembukaan UUD 1945 dan Pancasila. Namun dengan membaca dan menyimak batang tubuh UU Cipta Kerja, khususnya Bab IV, dan lebih khusus Pasal 81 (Bagian Kedua), ternyata isi batang tubuh atau pasal-pasal atau norma-norma yang diatur dalam UU Cipta Kerja, khususnya Bab IV, dan lebih khusus Pasal 81 (Bagian Kedua), dari penalaran yang wajar adalah bertentangan dengan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana

kebatinan serta falsafah hidup bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan UUD 1945;

- c. Secara sosiologis materi muatan UU Cipta Kerja tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat buruh. Landasan sosiologis UU Cipta Kerja sebagaimana termuat dalam bagian menimbang huruf c disebut “untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja”. Namun dengan membaca dan menyimak substansi norma yang di atur dalam pasal-pasal dan ayat-ayat dalam UU Cipta Kerja, khususnya Bab IV bidang ketenagakerjaan, justru sebaliknya, bukan meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh tapi mengurangi dan bahkan menghilangkan jaminan dan perlindungan dan kesejahteraan buruh. Sehingga antara landasan sosiologis dengan substansi dari norma atau ketentuan-ketentuan yang diatur dalam UU Cipta Kerja kontradiksi;
- d. Secara yuridis materi muatan UU Cipta Kerja tidak menyelesaikan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, tapi justru justru menambah masalah, yaitu terjadi kekosongan hukum. UU Cipta Kerja Bab IV memerlukan 22 Peraturan Pemerintah, sementara UU Cipta Kerja telah berlaku sejak tanggal 2 November 2020. Lalu pertanyaannya, apa dasar hukum PHK dan berapa besaran pesangon (uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja) pekerja/buruh yang mengalami PHK akibat misalnya memasuki usia pensiun atau meninggal dunia sejak tanggal 2 November 2020 sampai dengan terbitnya Peraturan Pemerintah tentang tata cara PHK dan pesangon. Begitu juga terhadap syarat-syarat dan hak-hak lainnya yang belum diatur dalam UU Cipta Kerja namun Peraturan Pemerintah yang mengaturnya belum ada. Frasa “dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif” pada bagian menimbang (konsiderans) huruf e UU Cipta Kerja tidak sesuai dengan fakta empirik. Hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial saat ini banyak tumpang tindih yang memerlukan sinkronisasi, yang menurut Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional BPHN Kemenkumham Tahun

2018, dalam laporannya menyebut 17 (tujuh belas) peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial perlu disinkronkan (Bukti P-30);

- e. Materi muatan UU Cipta Kerja bertentangan dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang memberi mandat kepada Pemerintah untuk mengatur lebih lanjut sejumlah norma dalam tingkat/hirarki Peraturan Pemerintah. Padahal UU Ketenagakerjaan yang setingkat lebih tinggi dari Peraturan Pemerintah sudah mengaturnya dengan jelas dan tegas, dan norma yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dimaksud tidak ada bertentangan dengan UU, termasuk UUD 1945;
- f. Materi muatan UU Cipta Kerja bertentangan dengan sejumlah norma yang mengatur perlindungan Hak Asasi Manusia;
- g. Materi muatan UU Cipta Kerja bertentangan dengan sejumlah instrumen hukum internasional, seperti Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948 (DUHAM) dan Konvensi ILO No. 105/1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa;

[III.B.2] ALASAN TERHADAP PASAL-PERPASAL

[III.B.2.1] BAGIAN KEDUA (PASAL 81 UU CIPTA KERJA)

PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

1. Bahwa Pasal 42 berbunyi sebagai berikut: “
 - (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*), 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) dan ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.”;
2. Pasal 43 berbunyi “dihapus”;
 3. Pasal 44 berbunyi “dihapus”;
 4. Bahwa Pemohon beranggapan Pasal 42, Pasal 43, dan Pasal 44, setidaknya Pasal 42 ayat (3) huruf c bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.” dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.”;
 5. Pasal 42 ayat (3) huruf c *a quo* pada pokoknya mengatur bahwa Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, selanjutnya disebut RPTKA, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing, selanjutnya disebut TKA, yang dibutuhkan oleh pemberi kerja atau pengusaha dalam hal kegiatan produksi terhenti karena keadaan darurat, kemudian pekerjaan vokasi, pada perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu. Namun, baik dalam batang tubuh maupun dalam Penjelasan

UU Cipta Kerja tidak mengatur pengertian dan kriteria atau batasan-batasan tentang apa yang dimaksud dengan “keadaan darurat”, apa kriteria/batasan “keadaan darurat”; apa yang dimaksud dengan “vokasi” dan apa kriteria/batasannya; apa yang dimaksud dengan “perusahaan rintisan (*start-up*)” berbasis teknologi, apa ukurannya, modal atau batas asset berapa, mempekerjakan buruh berapa orang, berapa lama dikualifikasi sebagai perusahaan rintisan atau *start-up*; apa yang dimaksud dengan “kunjungan bisnis”, berapa lama; apa yang dimaksud “penelitian”, jangka waktu tertentu berapa lama? Dan UU Cipta Kerja pun tidak mengatur pelimpahan wewenang kepada Pemerintah untuk mengatur lebih lanjut tentang pengertian, kriteria atau batasan-batasan norma itu dalam peraturan perundang-undangan di bawah UU Cipta Kerja;

6. Bahwa padahal antara pelaku usaha dengan pemerintah pun masih terdapat perberbedaan pendapat yang sangat tajam terhadap pengertian dan batasan/kriteria “keadaan darurat”, “vokasi”, “perusahaan rintisan (*start-up*)”; kunjungan bisnis; dan “penelitian”. Apalagi jika norma itu ditafsirkan pengusaha dan pekerja/buruh akan menjadi multitafsir yang berpotensi terjadinya perselisihan dan diselesaikan dengan “kekuatan masing-masing”;
7. Bahwa dikemukakan misalnya terhadap pengertian dan batasan “perusahaan rintisan (*startup*) berbasis teknologi” menurut beberapa pihak yang berbeda pendapat sebagai berikut:
 - a. Wikipedia, menyebut “Perusahaan rintisan (Inggris: *startup* atau *start-up*) adalah istilah yang merujuk pada semua perusahaan yang belum lama beroperasi. Perusahaan-perusahaan ini sebagian besar merupakan perusahaan yang baru didirikan dan berada dalam fase pengembangan dan penelitian untuk menemukan pasar yang tepat.” (vide [https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_rintisan#:~:text=Perusahaan%20Orintisan%20\(Inggris%3A%20startup%20atau,untuk%20menemukan%20pasar%20yang%20tepat](https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_rintisan#:~:text=Perusahaan%20Orintisan%20(Inggris%3A%20startup%20atau,untuk%20menemukan%20pasar%20yang%20tepat). Diakses, 23 Oktober 2020. Bukti P-12);
 - b. Arai Amelya, menyebut karakter bisnis *start-up* sebagai berikut:

1. Sebuah perusahaan dianggap sebagai Startup jika berusia kurang dari tiga tahun;
 2. Memiliki jumlah pegawai maksimal 20 orang;
 3. Pendapatan perusahaan haruslah maksimal USD100 ribu (sekitar Rp140 juta) per tahun atau omzet bulanan paling banyak Rp11,5 juta atau omzet harian maksimal Rp380 ribu;
 4. Merupakan perusahaan yang masih dalam tahap perkembangan sehingga produk yang ditawarkan dan target pasar bisa berubah;
 5. Lantaran Startup saat ini identik sebagai perusahaan rintisan berbasis teknologi, maka produk barang atau jasa yang ditawarkan berupa aplikasi digital dan beroperasi secara online, serta memiliki website resmi.” (vide <https://www.folderbisnis.com/startup-dan-perkembangannya-di-indonesia>. Diakses, 23 Oktober 2020. Bukti P-13);
- c. Technasia.com. menyebut karakter bisnis *start-up* sebagai berikut:
1. Usia perusahaan kurang dari 3 tahun;
 2. Jumlah pegawai kurang dari 20 orang;
 3. Pendapatan kurang dari \$ 100.000 / tahun;
 4. Masih dalam tahap berkembang;
 5. Mulai beroperasi dalam bidang teknologi;
 6. Produk yang dibuat berupa aplikasi dalam bentuk digital;
 7. Biasanya beroperasi melalui situs web” (vide <https://id.techinasia.com/talk/apa-itu-bisnis-startup-dan-bagaimana-perkembangannya>. Diakses, 23 Oktober 2020. Bukti P-14);
- d. Laman K`ementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia menyebut: “Sebanyak 992 startup menyerap 55.903 tenaga kerja. Mayoritas startup yang didata (88,25 persen) memiliki jumlah karyawan lebih dari 50 orang dan hanya 1,90 persen startup di Indonesia yang memiliki karyawan lebih dari 500 orang.” (vide <https://kominfo.go.id/content/detail/17233/jumlah-startup-di-indonesia->

ratusan-atau-ribuan/0/sorotan_media. Diakses, 23 Oktober 2020. Bukti P-15);

8. Bahwa dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian dan karakteristik atau batasan-batasan *start-up* belum ada yang baku atau hampir baku, masih berbeda-beda. Bahkan dari pendapat dalam laman Keminfo tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh sebanyak lebih 500 (lima ratus) orang pun masih dipahami dan dikualifikasi Pemerintah sebagai perudahaan *start-up*;
9. Bahwa karenanya norma tersebut berpotensi dengan mudah disalahgunakan TKA untuk melakukan pekerjaan apa saja di Indonesia tanpa RPTKA atau tanpa sepengetahuan Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan hanya dengan alasan bekerja pada perusahaan yang dalam “keadaan darurat”, “vokasi”, “perusahaan rintisan (*start-up*)” berbasis teknologi, “kunjungan bisnis”, dan “penelitian”. Dampaknya lapangan kerja bagi Warga Negara Indonesia akan semakin sempit dan tertutup;
10. Bahwa lebih mengkhawatirkan mengaku TKA tapi menjadi spionase atau agen intelijen asing untuk mendapat informasi Negara yang paling rahasia. Perdebatan norma ini mengemuka dan panjang dalam pertemuan Tim Tripartit untuk pembahasan pasal-pasal ketenagakerjaan selama 10 (sepuluh) hari diantara tanggal 10 s/d 23 Juli 2020 di Hotel Royal Kuningan, Jakarta Pusat. Bahkan anggota Tim dari Kantor Staf Presiden Bapak Dr. Edy Priyono (Tenaga Ahli Utama Kedeputian III Bidang Kajian Pengelolaan Isu-isu Ekonomi Strategis Kantor Staf Presiden) menyatakan kurang lebih seperti ini, “ketentuan ini harus dikaji ulang”, dan Notulis pertemuan itu menulis dengan kalimat seperti ini, “*Terdapat kekosongan pengaturan pada ayat (3) terkait dengan mekanime/lzin penggunaan TKA yang tidak berdasarkan RPTKA.*” (Bukti P-38. Halaman 2 kolom 4 baris terakhir);
11. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut, Pemohon beranggapan dan beralasan hukum untuk dinyatakan:

- a. Pasal 42 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:
- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
 - (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
 - (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
 - (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
 - (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
 - (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya;
- b. Pasal 43 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:
- (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.
- c. Pasal 44 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:
 - (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.
 - (2) Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

atau setidaknya,

Pasal 42 ayat (3) huruf c Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

JANGKA WAKTU ATAU SELESAINYA SUATU PEKERJAAN TERTENTU DITENTUKAN BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA

12. Bahwa 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.

13. Bahwa menurut Pemohon Pasal 56 *a quo*, setidaknya Pasal 56 ayat (3) bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan,

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

14. Bahwa norma Pasal 56 ayat (3) menghilangkan peran Negara, *in casu* Pemerintah untuk memberi perlindungan hukum kepada warga negara, *in casu* pekerja/buruh atas jaminan kerja yang berkelanjutan yang layak dan jaminan memperoleh imbalan atau upah yang berkelanjutan secara layak, sehingga norma itu tidak menjamin kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh;
15. Bahwa pekerja/buruh Indonesia yang mayoritas berpendidikan rendah (SD, SMP, SMA) dan kedudukan ekonomi dan sosialnya lebih rendah dari pengusaha pastilah menerima apapun isi perjanjian kerja yang dibuat pengusaha, apalagi perjanjian kerja itu dibuat hanya lisan. Jika pengusaha membuat jangka waktu PKWT selama 10 (sepuluh) tahun sekalipun pekerja/buruh akan menerima. Bagi calon atau mantan pekerja/buruh mayoritas bersikap, “Yang penting kerja dululah. Masalah kemudian”;
16. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut, Pemohon beranggapan Pasal 56 ayat (3) bertentangan dengan UUD 1945. Dan oleh karena materi muatan Pasal 56 ayat (3) saling terkait dengan ayat (1), ayat (2) dan ayat (4), beralasan menurut hukum dinyatakan, Pasal 56 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:
 - (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
 - (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

atau setidaknya,

Pasal 56 ayat (3) Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

PKWT TIDAK TERTULIS ATAU LISAN

17. Bahwa Pasal 57 berbunyi sebagai berikut:
 - a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
 - b. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
18. Bahwa Pemohon beranggapan Pasal 57 *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum." dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu."
19. Bahwa Pasal 57 tidak mengatur sanksi untuk PKWT yang dibuat tidak tertulis atau hanya dibuat secara lisan;
20. Bahwa PKWT yang dibuat hanya lisan akan berdampak awal masuk kerja atau masa kerja, status hubungan kerja, besaran upah pokok dan tunjangan-tunjangan, jabatan pekerja/buruh tidak diketahui pekerja/buruh atau ahli warisnya jika dikemudian hari terjadi perselisihan hubungan industrial, dan berakibat hak-hak pekerja/buruh atas terjadinya PHK atas alasan apapun sangat berpotensi menjadi hilang. Misalnya pekerja/buruh mengalami PHK atas alasan meninggal dunia maka hak-hak pekerja/buruh atau ahli waris pekerja/buruh dikemudian hari seperti lama masa kerja dan besar upah untuk menghitung pesangon untuk PKWTT atau kompensasi untuk PKWT menjadi tidak terjamin secara hukum. Pekerja/buruh atau ahli waris pekerja/buruh yang meninggal dunia tidak dapat mengajukan bukti tertulis dihadapan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial;
21. Bahwa untuk meneguhkan alasan-alasan itu Pemohon mengajukan alat bukti surat berupa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Negeri Manado 25/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mnd, tanggal 21 Januari 2019 (Bukti P-16) *jo.* Putusan Mahkamah Agung Nomor 21 K/Pdt.Sus-PHI/2020, tanggal 29 Januari 2020 (Bukti P-17) untuk membuktikan fakta tidak ada jaminan dan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh serta mengalami diskriminasi dimana sebagian memiliki PKWT tertulis dan sebagai tidak memiliki PKWT secara tertulis, *in casu* Aneke Adamu dan kawan-kawan (71 orang) yang PKWT-nya dibuat secara lisan atau tidak tertulis. Dan demikian juga Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr, tanggal 17 Juni 2020 (Bukti P-18) dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 88/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, tanggal 28 Februari 2018 (Bukti P-19) *jo.* Putusan MA Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 25 September 2018 (Bukti P-20) membuktikan pekerja/buruh yang PKWT-nya dibuat secara lisan dan bekerja pada perusahaan *outsourcing*, *in casu* Multi Kurniawan, Dkk (15 orang) selain tidak ada jaminan dan perlindungan dan kepastian hukum;

22. Bahwa peristiwa hukum (kasus Aneke Adamu, dkk dan Multi Kurniawan, dkk) itu terjadi pada saat berlakunya ketentuan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.", dimana ayat (1) berbunyi: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.";
23. Bahwa apabila norma Pasal 57 *a quo* tetap berlaku dan dengan membandingkannya terhadap masa berlaku Pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan maka jaminan, perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh yang telah diberi oleh UUD 1945 akan semakin terabaikan, dan bahkan perlakuan diskriminasi akan semakin masif;

24. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut, Pemohon beranggapan Pasal 57 *a quo* bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

“Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.”;

atau setidaknya,

Pasal 57 ayat (2) Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia, dan dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”;

PKWT DAN ALIH DAYA (*OUTSOURCING*), PENGALIHAN TANGGUNGJAWAB DAN UANG KOMPENSASI

25. Bahwa Pasal 59 menyatakan 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:
 - 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), maka 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 dengan Peraturan Pemerintah.

26. Bahwa Pasal 66 menyatakan sebagai berikut:

- (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 atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Perlindungan 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), maka perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan 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 (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) 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 dengan Peraturan Pemerintah.
27. Bahwa menurut Pemohon Pasal 59 dan Pasal 66 *a quo* bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.", Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.", Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.", Pasal 28G ayat (1) yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.", Pasal 28H ayat (4) yang menyatakan, "Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapa pun.", dan Pasal 28 yang menyatakan, "Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.";
28. Bahwa norma Pasal 59 dan Pasal 66 *a quo* tidak menjamin dan bahkan mengurangi jaminan hak konstitusional setiap pekerja/buruh untuk mempertahankan dan memperoleh hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja; perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum; kebebasan, rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk membentuk, menjadi anggota dan atau pengurus, dan menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan hak

asasi; dan bahkan UU Cipta Kerja dinilai mengambil alih hak milik pribadi pekerja/buruh dari UU Ketenagakerjaan yang merupakan hak asasi secara sewenang-wenang;

29. Bahwa beranjak dari norma Pasal 59 dan Pasal 66 *a quo* maka terlihat sistem hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan PKWT atau perjanjian kontrak sementara, dan sistem hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada perusahaan alih daya (*outsourcing*) menjadi sebagai berikut:

- a. Pengusaha, baik pengusaha *non-outsourcing* maupun pengusaha *outsourcing* sah dan bebas mengadakan hubungan kerja PKWT dengan pekerja/buruh tanpa batas waktu dan jumlah berapa kali PKWT dapat diadakan. Jumlah berapa kali dan berapa lama PKWT dapat diadakan antara pengusaha dengan pekerja/buruh tidak diatur lagi dalam UU Cipta Kerja. Hal itu terjadi seiring dengan dihapusnya norma dalam UU Ketenagakerjaan, yaitu:
 - frasa norma “dan paling lama 3 (tiga) tahun” dalam Pasal 59 ayat (1) huruf b;
 - norma “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.” dalam Pasal 59 ayat (4);
 - norma “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.” dalam Pasal 59 ayat (5); dan
 - norma “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.” dalam Pasal 59 ayat (6);

- b. Pengusaha bebas dan sah menurut hukum menggunakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Hal itu terjadi seiring dihapusnya ayat (1) dan ayat (2) Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Artinya, pengusaha dapat meng-*outsourcing*-kan seluruh jenis pekerjaannya, termasuk pekerjaan pokok/inti (*core business*) kepada perusahaan *outsourcing*;
- c. Pengusaha dibebaskan tanggungjawabnya terhadap hak-hak pekerja/buruh yang tidak dapat lagi dipenuhi perusahaan alih daya (*outsourcing*) karena misalnya perusahaan bubar, dicabut izinnya, tidak mempunyai asset (harta kekayaan) untuk membayar hak-hak pekerja/buruh, pemilik dan atau pengurus badan hukum perusahaan alih daya (*outsourcing*) kabur, karena harus dipahami sangat banyak perusahaan alih daya sebagai perusahaan “jadi-jadian” atau “abal-abal” tanpa asset atau harta kekayaan yang memadai, cukup sewa rumah untuk kantor, numpang ditempat perusahaan pemberi kerja, komputer satu set, kertas, sudah cukup. Apalagi jika kalah tender, rata-rata perusahaan alih daya tidak akan bersedia membayar hak-hak pekerja/buruh, malahan menjadi melawan perusahaan pemberi kerja. Pembebasan tanggungjawab itu seiring dihapusnya ayat (4) Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang mengatur pada pokoknya, *“Dalam hal pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi; hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak ada; hubungan kerja PKWT harus memenuhi syarat Pasal 59 UU Ketenagakerjaan; perjanjian antara pemberi kerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak dibuat secara tertulis dan tidak memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini; dan, perusahaan outsourcing tidak berbadan hukum dan tidak memiliki izin, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih*

menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.”

30. Bahwa lebih lanjut, sistem hubungan kerja PKWT yang diatur dalam UU Cipta Kerja tersebut akan berdampak, sebagai berikut:

- Legalisasi terhadap pelanggaran hak konstitusional dan hak asasi manusia pekerja/buruh, karena:
 - a. Sah menurut hukum, pengusaha, baik pengusaha *non-outsourcing* maupun pengusaha *outsourcing*, tidak akan pernah lagi mengadakan hubungan kerja dengan sistem PKWTT atau pegawai/pekerja/buruh bersifat tetap. Hal itu untuk menghindari, yang paling nyata, pesangon. Jika disebut pekerja/buruh PKWT/kontrak sudah dilindungi dengan pemberian hak uang kompensasi, itu hanyalah sebuah peraturan yang bersifat asas yang kepastian hak konstitusionalnya belum ada. Dan norma dimaksud juga [Pasal 61A ayat (1) (UU Cipta Kerja)] bersifat diskriminasi, sebagaimana diuraikan di bawah nanti;
 - b. Sah menurut hukum hubungan kerja pekerja/buruh pada pengusaha walaupun selamanya menjadi kontrak/PKWT tanpa kepastian kapan diangkat menjadi karyawan/pegawai/pekerja/buruh tetap atau PKWTT;
 - c. Sah menurut hukum hubungan kerja pekerja/buruh pada pengusaha dalam sistem PKWT diadakan seumur masa kerja, rata-rata 32 (tiga puluh dua) tahun. Dan selama 32 (tiga puluh dua) tahun itu pengusaha dapat membuat PKWT sebanyak 32 (tiga puluh dua) kali jika tiap tahun diperpanjang, dan bahkan dapat dibuat/diperpanjang secara terus menerus sebanyak 128 (seratus dua puluh delapan) kali jika mengacu pada fakta pengalaman Multi Kurniawan, dkk (14 orang) (vide Bukti P-18, P-19 dan P-20) sebagaimana diuraikan pada dalil di bawah nanti;
- Tidak ada kepastian jangka waktu pekerjaan
PKWT adalah pekerjaan sementara bagi pekerja/buruh. Ketidakpastian terhadap jangka waktu kerja inilah yang kemudian bagi pekerja/buruh

menjadi kekhawatiran bilamana sewaktu-waktu diberhentikan dan kembali harus mencari pekerjaan lain;

- Kurang kesejahteraan dan perlindungan

Banyak fakta menunjukkan kesenjangan pendapatan upah dan fasilitas non upah diterima oleh pekerja/buruh PKWT lebih rendah dari pekerja/buruh tetap/PKWTT;

- Tidak ada pesangon

Tidak ada ketentuan yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan pesangon (uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak) kepada pekerja kontrak atau PKWT, baik perusahaan/pengusaha *non-outsourcing* maupun pengusaha/perusahaan *outsourcing* ketika masa kerja mereka telah berakhir;

- Timbul stratifikasi sosial sesama pekerja/buruh pada satu lokasi kerja

Pada banyak perusahaan terdapat 3 (tiga) golongan pekerja/buruh, yaitu pekerja/buruh tetap, pekerja/buruh PKWT dan pekerja/buruh *outsourcing*. Pengelompokan hukum seperti itu berdampak perilaku sosial di antara kalangan pekerja/buruh pada suatu perusahaan menjadi berjarak. Sehingga rasa kekeluargaan, solidaritas sesama pekerja/buruh menjadi hilang;

- Terjadi diskriminasi usia dan status perkawinan

Fakta menunjukkan baik dari iklan lowongan kerja pada media maupun fakta lapangan di tempat kerja, perusahaan *outsourcing* dalam iklannya selalu mencantumkan syarat usian antara 17 s/d 25 tahun dan berstatus lajang. Sehingga bagi calon pekerja/buruh atau eks pekerja/buruh yang di PHK berumur 26 s/d 55 tahun menjadi kehilangan kesempatan untuk dapat memperoleh pekerjaan dan memiliki penghasilan;

- Pekerja/buruh PKWT terutama pada perusahaan *outsourcing* akan mengalami gangguan kesehatan mental berupa stress, frustrasi dan bahkan sampai depresi.

Sudah cukup banyak penelitian tentang dampak bagi kesehatan orang atau pekerja/buruh yang hubungan kerjanya tidak tetap berupa kontrak kerja sementara atau PKWT, perubahan kontrak sementara, *outsourcing*, pindah dari pekerjaan permanen ke sementara karena setiap saat dan berulang-ulang mengalami PHK akan secara signifikan meningkatkan masalah kesehatan mental berupa stress, frustrasi dan bahkan sampai depresi;

31. Bahwa oleh karena norma-norma sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
- b. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini;
 - Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam angka 37.1, angka 37.2 huruf a, huruf b, dan huruf c serta syarat Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan;

tidak dimuat dalam Pasal 66 *a quo* sebagaimana dahulu diatur dalam Pasal 66 ayat (1), ayat (2) huruf a, b, d, dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan maka pendapat Mahkamah dalam Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 yang pada pokoknya menyatakan, "*Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 - 66 undang-undang a quo, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*" (vide halaman 110 baris ke-8 dari atas), tidak dapat lagi dipertahankan atau diambilalih Mahkamah menjadi pendapat yang benar dalam mengadili permohonan *a quo* karena tidak lagi relevan. Demikian juga pendapat Mahkamah dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 yang pada pokoknya menyatakan, "*... bahwa menurut Mahkamah, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan outsourcing) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha.*" (vide halaman 43, angka [3.18], tidak dapat lagi dipertahankan atau mengambalalih pendapat itu menjadi pendapat Mahkamah dalam mengadili permohonan *a quo* karena tidak lagi relevan;

32. Bahwa pendapat Pemohon yang menyatakan pendapat Mahkamah dalam Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 dan Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 tidak dapat lagi dipertahankan atau diambilalih Mahkamah menjadi pendapat yang konstitusional sistem PKWT dan *outsourcing* dalam mengadili permohonan *a quo* adalah atas alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa syarat-syarat perlindungan pekerja/buruh dalam UU Cipta Kerja tidak ada lagi sebagaimana dahulu terdapat pada UU Ketenagakerjaan;
- b. Bahwa dengan tidak adanya lagi syarat-syarat perlindungan sebagaimana dahulu diatur dalam UU Ketenagakerjaan dapat berakibat hilangnya jaminan kepastian hukum yang adil bagi pekerja dan hilangnya hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
- c. Bahwa hilangnya jaminan kepastian hukum yang adil dan hilangnya hak setiap pekerja/buruh serta hilangnya imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja terjadi karena dengan berakhirnya pekerjaan pemborongan atau berakhirnya masa kontrak penyediaan pekerja/buruh maka dapat berakhir pula hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh kehilangan pekerjaan serta hak-hak lainnya yang seharusnya diperoleh;
- d. Bahwa sistem hukum dan birokrasi/apparatus serta anggaran negara Indonesia belum cukup tersedia/terlaksana dengan baik, bahkan banyak kalangan menyatakan buruk. Dapat para Pemohon ketengahkan misalnya Katadata.com, 3 Oktober 2019, melansir hasil survey *World Economic Forum* terhadap pelaku bisnis mengungkapkan sejumlah faktor utama penghambat investasi di Indonesia, dan dari 16 (enam belas) faktor, korupsi menempati posisi pertama, lalu inefisiensi birokrasi menempati urutan kedua; (<https://katadata.co.id/ariayudhistira/infografik/5e9a4e6183df7/korupsi-penghambat-utama-investasi-di-indonesia>. Diakses 30 Oktober 2020) (Bukti P-21);
- e. Bahwa oleh karena sistem hukum dan birokrasi/aparatus negara serta anggaran negara Indonesia belum cukup tersedia/terlaksana dengan baik, maka pendapat Mahkamah dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 yang menyatakan, “*Apabila pekerja outsourcing tersebut diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan pemberi jasa pekerja, maka para pekerja diberi kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan berdasarkan*

hal itu kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak." (vide halaman 45, baris ke-15 dari atas), tidak serta merta dapat menjamin perlindungan hak-hak pekerja/buruh PKWT dan *outsourcing*, apalagi dengan/terhadap sistem PKWT dan *outsourcing* serta tidak adanya sanksi PKWT menjadi PKWTT jika syarat PKWT tidak memenuhi syarat (sebagaimana dahulu diatur dalam Pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan) yang berlaku dalam UU Cipta Kerja;

33. Bahwa bagaimana penderitaan para pekerja/buruh PKWT dan *outsourcing* untuk memperjuangkan hak konstitusionalnya yang sangat lama, mahal, melelahkan, capek, dan hak berupa masa kerja dan/atau pesangon sangat berpotensi hilang, stress dan mungkin akan depresi, dapat Pemohon buktikan dari fakta-fakta yang termuat dalam putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat Pengadilan Negeri (PHI) dan Mahkamah Agung (MA) sebagai berikut:

- 1) Putusan PHI Manado Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mnd, tanggal 21 Januari 2019 (Bukti P-16) *jo.* Putusan MA Nomor 21 K/Pdt.Sus-PHI/2020, tanggal 29 Januari 2020 (Bukti P-17), dalam perkara antara Aneke Adamu, Dkk (75 orang) lawan PT. International Alliance Food Indonesia. Dua putusan *a quo* menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*) atas alasan posita gugatan para pekerja/buruh tidak merinci sejak tanggal, bulan dan tahun berapa para pekerja/buruh mulai bekerja pada perusahaan, sehingga hak-hak para Penggugat (Aneke Adamu, dkk) tidak dapat dihitung. Para pekerja/buruh tidak mencantumkan tanggal awal kerja pada gugatannya adalah dampak sebagian besar pekerja/buruh tidak memiliki PKWT tertulis. Para pekerja/buruh telah berjuang untuk mendapat hak pesangon sejak Januari 2017 s/d tanggal 29 Januari 2020 namun belum berhasil. Perjanjian kerja secara lisan akan menjadi penderitaan bagi pekerja/buruh sebagaimana yang dialami Aneke Amada, dkk, karena:
 - a. PKWT lisan sudah dibuat beberapa tahun yang silam; [Sic]

- b. Mayoritas pekerja/buruh Indonesia memiliki pendidikan rendah (SD, SMP, SMA);
- c. Daya ingat manusia terbatas;
- d. Menghadirkan saksi di PHI sulit bagi pekerja/buruh;
- e. Sistem pembuktian di PHI sama dengan peradilan perdata umum, yaitu hakim pasif;

Putusan PHI Pekanbaru Nomor 88/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, tanggal 28 Februari 2018 (Bukti P-19) jo. Putusan MA Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 25 September 2018 (Bukti P-20) jo. Putusan PHI Pekanbaru Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr, tanggal 17 Juni 2020 (Bukti P-18) dalam perkara antara Multi Kurniawan, Dkk (15 orang). PHI dan MA menyatakan gugatan para pekerja/buruh tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard/NO*) sehingga gugatan diajukan ulang dengan perkara/putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr. Hal ini terjadi sebagai dampak PKWT terus menerus dan tanpa tertulis. Dalam 3 (tiga) putusan *a quo* tampak hubungan kerja para pekerja/buruh diterapkan PKWT untuk masa kerja selama 3 (tiga) bulan dan diperpanjang 3 (tiga) bulan dan begitu seterusnya tanpa terputus (halaman 4 angka 4). Dan hal itu diakui pengusaha atas alasan perpanjangan dilakukan karena terpenuhi ketersediaan bahan baku, dan ada permohonan para pekerja/buruh dan kesepakatan mengenai pengabaian masa jedah waktu dan tidak akan ada tuntutan apapun dikemudian hari. Sifat pekerjaan terus menerus diakui pengusaha. Tapi menurut pengusaha, karena jangka waktu PKWT telah berakhir, maka secara otomatis hubungan kerja menjadi berakhir tanpa pesangon (halaman 25 angka 2 dan 3 bagian eksepsi)

- 2) Putusan PHI Gorontalo Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Gto, tanggal 4 Desember 2018 (Bukti P-22), dan Putusan MA Nomor 485 K/Pdt.Sus-PHI/2019, tanggal 3 Juli 2019 (Bukti P-23) dalam perkara antara Risman Hinelo dan Irwan Adam lawan 5 (lima) perusahaan {1 (satu) pemberi kerja dan 4 (empat) perusahaan *outsourcing*}, yakni: 1. PT. Perusahaan Listrik

Negara (PLN) Persero sebagai Tergugat 1; 2. PT. Cahaya Purnama Lestari sebagai Tergugat 2; 3. PT. Senayu Karya sebagai Tergugat 3; 4. PT. Bumindo Jaya sebagai Tergugat 4; 5, Koperasi Karyawan Volta sebagai Tergugat 5;

Menurut para pekerja/buruh, Risman Hinele telah bekerja pada Tergugat 1, 2, 3, 4 dan 5 selama 13 (tiga belas) tahun 8 (delapan) bulan, sejak Mei 2004 dan diberhentikan secara sepihak pada tanggal 5 Januari 2018, dengan jabatan terakhir Petugas Baca Meter. Dan Irwan Adam telah bekerja pada Tergugat 1, 2, 3, 4 dan 5 selama 13 (tiga belas) tahun 10 (sepuluh) bulan, sejak Maret 2004 dan diberhentikan secara sepihak pada tanggal 5 Januari 2018, dengan jabatan terakhir Petugas Baca Meter. PT. PLN dalam jawabannya mengakui Risman Hinele dan Irwan Adam dipekerjakan oleh Koperasi Volta (Tergugat 5), PT. Bumindo Jaya (Tergugat 4), PT. Senayu Karya (Tergugat 3), PT. Cahaya Purnama Lestari (Tergugat 2), sedangkan PT. PLN hanya pemberi pekerjaan kepada Koperasi Volta, PT Bumindo Jaya, PT Senayu Karya, PT Cahaya Purnama Lestari. PT. Cahaya Purnama Lestari (Tergugat 2) dalam jawabannya mengakui Risman Hinele dan Irwan Adam adalah karyawan PT. Cahaya Purnama Lestari sesuai perjanjian kerja tanggal 30 Oktober 2015. Lalu di PHK tanggal 5 Januari 2018. PT. Senayu Karya (Tergugat 3) secara tertulis tanpa hadir dipersidangan menyatakan gugatan para pekerja/buruh yang menyatakan para pekerja/buruh sebagai tenaga yang dialihkan adalah tidak benar oleh karena PT. Senayu Karya melakukan perekrutan berdasarkan adanya pekerjaan yang di lelang/ditender oleh Pihak PLN, sehingga PT. Senayu Karya menolak disebut para pekerja/buruh terima sebagai warisan pekerjaan dari Tergugat 4 (PT. Bumindo Jaya). Dan PT. Senayu Karya membenarkan Risman Hinele dan Irwan Adam pernah bekerja di perusahaan Tergugat 3 selang 2013 sampai 2015. Sedangkan PT. Bumindo Jaya (Tergugat 4) dan Koperasi Karyawan Volta (Tergugat 5) tidak pernah hadir dan menyampaikan jawaban tertulis dalam persidangan. PHI Gorontalo menyatakan PKWT

antara para Penggugat (pekerja/buruh) dengan Tergugat 2 (PT. Cahaya Purnama Lestari) adalah sah menurut hukum tapi PHK yang dilakukan Tergugat 2 tidak sah karenanya Tergugat 2 dihukum bertanggungjawab untuk membayar ganti rugi berupa sisa upah masa kontrak kepada para Penggugat sejak Januari 2018 hingga Agustus 2020 masing-masing sebesar Rp2.030.000,- x 32 bulan = Rp64.490.000,-. Sedangkan PT. PLN (Tergugat 1), Koperasi Volta (Tergugat 5), PT. Bumindo Jaya (Tergugat 4), PT. Senayu Karya (Tergugat 3) dibebaskan dari tanggungjawab. Namun kemudian Mahkamah Agung dalam putusannya mengubah putusan PHI Gorontalo menjadi hubungan kerja Tergugat 2 (PT. Cahaya Purnama Lestari) dengan para Penggugat (Risman Hineo dan Irwan Adam) adalah hubungan kerja tetap (PKWTT), dan masa kerja para Penggugat hanya dihitung selama 2 (dua) tahun lebih tapi kurang 3 (tiga) tahun, sehingga para Penggugat (pekerja/buruh) hanya berhak mendapat pesangon dan upah satu bulan masing-masing sebesar Rp16.037.000,00 (enam belas juta tiga puluh tujuh ribu rupiah);

- 3) Putusan PHI Gorontalo Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Gto, tanggal 20 November 2018 antara Kartono lawan: 1. Pimpinan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Gorontalo (Tergugat 1); 2. Pimpinan PT. Cahaya Purnama Lestari (Tergugat 2); 3. Pimpinan PT. Senayu Karya (Tergugat 3); 4. Pimpinan PT. Bumindo Jaya (Tergugat 4); 5. Pimpinan PT. Koperasi Karyawan Volta (Tergugat 5). (Bukti P-24). Dalam putusan ini tampak masa kerja/pesangon hilang;
- 4) Putusan PHI Palembang Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg, tanggal 13 Agustus 2015 antara Rita Erlina Asli lawan: 1. PT. Pertamina (Persero) Cq. General Manager PT. Pertamina (Persero) Refeneri Unit III Plaju (Tergugat I); 2. Direktur Rumah Sakit Pertamina Plaju Palembang (Tergugat II); 3. PT. Pertamina Bina Medika (Tergugat III); 4. Koperasi Karyawan Patra (Tergugat IV); 5. Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang (Turut Tergugat); Dalam putusan ini tampak PKWT diadakan 7 (tujuh) kali (Bukti P-25);

- 5) Putusan PHI Medan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn, tanggal 30 Juli 2020 antara Muhammad Juanda, dkk (10 orang) lawan: 1. Pemerintah RI *cq.* Menteri Badan Usaha Milik Negara *cq.* PT. Nusantara II Cq PT. Tembakau Deli Medika Cq RSUD Bangkatan (Tergugat I); 2. Koperasi Karyawan (KOPKAR) Perkebunan Pt. Nusantara II (Tergugat II); 3. PT. Cipta Dwi Putra (Tergugat III) (Bukti P-26). Dalam putusan ini tampak PKWT diadakan PKWT 9 (sembilan) kali;
34. Bahwa dari putusan-putusan tersebut tampak keanehan, mengapa koperasi karyawan/pegawai perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dapat menjadi perusahaan *outsourcing*? Bukankah praktek itu buruk? Menurut para Pemohon para karyawan/pegawai/pekerja/buruh dalam satu perusahaan, baik BUMN maupun swasta, tidaklah dibenarkan menjadikan koperasinya menjadi atau bergerak dibidang *outsourcing*. Dapat dilihat misalnya betapa buruknya praktek *outsourcing* yang diterapkan beberapa BUMN tersebut terhadap Risman Hineo dan Irwan Adam serta yang lain. Riswanto Hineo dan Irwan Adam bagai barang mati diperjualbeikan. Mirip dengan kasus buruh James Somerset vs pengusaha Charles Stewart tahun 1769 masa perbudakan buruh di Inggris. Beruntung James Somerset dibebaskan Hakim Lord Mansfield yang dengan berani berpendapat bahwa, “perbudakan tidak memiliki dasar dalam hukum kodrat atau dalam hukum Inggris, dan perbudakan adalah menjijikkan”. Hakim Mansfield mengatakan, “*fiat justitia ruat coelum*” (keadilan harus diwujudkan terlepas dari konsekwensinya);
35. Bahwa berdasarkan alasan dan fakta-fakta tersebut, Pemohon beranggapan Pasal 59 dan Pasal 66 bertentangan dengan sejumlah hukum nasional, yaitu:
- a. Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum.”;
 - b. Pasal 30 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas rasa aman dan

tenteram serta perlindungan terhadap ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu.”;

- c. Pasal 37 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menyatakan, “Pencabutan hak milik atas suatu benda demi kepentingan umum, hanya diperbolehkan dengan mengganti kerugian yang wajar dan segera serta pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”;

36. Bahwa analog dengan pendapat Mahkamah dalam Putusan Nomor 100/PUU-X/2012, 19 September 2013, yang menyatakan, "Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan peraturan perundang-undangan", maka hak pekerja/buruh menjadi PKWTT setelah 3 (tiga) tahun PKWT, hak demi hukum menjadi PKWT pada perusahaan yang mengerjakan bidang pokok, hak mendapat pekerjaan yang bersifat tetap dan bukan berhubungan langsung dengan proses produks, selain pekerjaan *cleaning service, security, catering*, angkutan antar-jemput karyawan perusahaan, dan bidang-bidang tertentu pada perusahaan pertambangan dan perminyakan, adalah hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan peraturan perundang-undangan". Sedangkan proses pembuatan UU Cipta Kerja khususnya BAB IV tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah dan DPR tidak melibatkan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh, padahal UU *a quo* mendegradasi atau mengurangi hak-hak dasar pekerja/buruh;

37. Bahwa selain bertentangan dengan hukum nasional, menurut Pemohon Pasal 59 dan Pasal 66 juga dinilai bertentangan dengan instrument hukum internasional yang menjamin dan melindungi hak asasi pekerja/buruh, antara lain:

- (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948 (DUHAM) (Bukti P-27), yaitu:

a. Pasal 23:

- (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.”;

b. Pasal 22:

“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.”;

c. Pasal 20 ayat (1): “Setiap orang mempunyai hak atas kebebasan berkumpul dan berserikat tanpa kekerasan.”;

d. Pasal 17 ayat (2): “Tidak seorang pun boleh dirampas harta miliknya dengan semena-mena.”, karena pada saat proses pembuatan UU Cipta Kerja khususnya BAB IV tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah dan DPR tidak melibatkan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh, padahal Undang-undang tersebut mendegradasi atau mengurangi hak-hak dasar pekerja/buruh;

(2) Konvensi International *Labour Organization* (ILO)

Pasal 1 huruf b Konvensi ILO 105/1957 tentang Kerja Paksa yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 105 Concerning the Abolition of Forced Labour* (Konvensi ILO Menengenai Penghapusan Kerja Paksa) (Bukti P-

28), yang menyatakan “*Tiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini wajib menekan dan tidak akan menggunakan kerja paksa dalam bentuk apapun - (b) sebagai cara untuk mengerahkan dan menggunakan tenaga kerja untuk maksud pembangunan ekonomi*”. Dimana alasan pembuatan *Omnibus Law* UU Cipta Kerja adalah untuk menarik investasi asing sehingga pembangunan ekonomi berjalan meningkat. Tapi kebijakan yang dilakukan pembuat Undang-undang (Pemerintah dan DPR) untuk menghadirkan investasi itu adalah dengan cara mengerahkan dan menggunakan tenaga kerja manusia dalam bentuk mengurangi jaminan dan perlindungan dasar hak-hak pekerja/buruh, dalam hal ini hak menjadi PKWTT setelah 3 (tiga) tahun PKWT, hak demi hukum menjadi PKWT pada perusahaan yang mengerjakan bidang pokok, hak mendapat pekerjaan yang bersifat tetap dan bukan berhubungan langsung dengan proses produksi, selain pekerjaan *cleaning service, security, catering*, angkutan antar-jemput karyawan perusahaan, dan bidang-bidang tertentu pada perusahaan pertambangan dan perminyakan;

38. Bahwa selain tidak ada jaminan dan bahkan mengurangi jaminan hak konstitusional dalam bidang yang bersifat sipil dan ekonomi sebagaimana yang telah diuraikan di atas, dapat dinilai juga bahwa UU Cipta Kerja (Pasal 59 dan Pasal 66) tidak menjamin dan bahkan mengurangi hak dasar politik berupa jaminan kebebasan, rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk membentuk, menjadi anggota dan atau pengurus, dan menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan hak asasi;
39. Bahwa Pasal 61 ayat (3) menyatakan, “Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.”;
40. Bahwa menurut Pemohon norma Pasal 61 ayat (3) *a quo* bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, “Setiap orang

berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.” dan ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

41. Bahwa Pasal 61 ayat (3) *a quo* berpotensi menghilangkan hak konstitusional pekerja/buruh berupa masa kerja dan/atau pesangon. Hal itu dapat terjadi jika dalam perjanjian pengalihan dibuat klausul bahwa yang bertanggungjawab terhadap hak-hak pekerja/buruh seperti upah, masa kerja dan/atau hak pesangon adalah perusahaan lama, tapi hal itu tidak diberitahu kepada pekerja/buruh oleh baik pengusaha lama maupun pengusaha baru. Kemudian satu bulan kedepannya perusahaan lama bubar. Lalu kepada siapa buruh menuntut hak pesangon? Kepada perusahaan baru tidak mempunyai dasar hukum, sedangkan badan hukum perusahaan lama sudah bubar? Pengalihan perusahaan dengan cara-cara *a quo* sering terjadi tanpa sepengetahuan pekerja/buruh. Atas alasan itu, norma *a quo* tidak memberi jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Untuk memberi kepastian hukum haruslah diberi beban atau tanggungjawab kepada badan hukum perusahaan pemberi kerja untuk bertanggungjawab terhadap hak-hak pekerja/buruh yang belum atau tidak diselesaikan badan hukum penerima kerja lama;

42. Bahwa Pasal 61A menyatakan sebagai berikut:

- (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.

43. Bahwa menurut Pemohon Pasal 61A *a quo*, setidaknya-tidaknya ayat (1) yang menyatakan, "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." bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 28I ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu", dan Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.";
44. Bahwa Pasal 61A ayat (1) *a quo* hanya menetapkan pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang PKWT-nya berakhir atas dasar: a. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; dan b. selesainya suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan kepada pekerja/buruh yang PKWT-nya berakhir atas dasar: a. pekerja/buruh meninggal dunia; b. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan c. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, tidak berhak atas uang kompensasi. Sehingga norma *a quo* dinilai mengandung ketidakadilan yang bersifat diskriminasi;
45. Bahwa selain diskriminatif norma *a quo* sama sekali tidak mempertimbangan aspek kemanusiaan bagi pekerja/buruh yang meninggal dunia, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja, misalnya meninggal karena kecelakaan kerja ditempat kerja atau diperjalanan dari tempat tinggal menuju tempat kerja dan pulang ke tempat tinggal dari tempat kerja, atau meninggal akibat penyakit kerja;
46. Bahwa oleh karena para pekerja/buruh melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa seharusnya para pekerja/buruh sama-sama berhak atas uang kompensasi tanpa berwujud diskriminasi

sebagaimana dimaksud dan diamanatkan Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) yang menyatakan, “Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama”, dan Pasal 7 DUHAM (Bukti P-27), yang 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.”, kecuali pengakhiran hubungan kerja dimaksud atas alasan kesalahan pekerja/buruh;

47. Bahwa berdasarkan alasan dan fakta-fakta tersebut di atas maka terbukti dan beralasan menurut hukum dinyatakan:

- Pasal 59 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “

(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:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(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.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.”;

atau setidak-tidaknya,

Pasal 59 ayat (1) huruf b bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “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: pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, dengan ketentuan:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
2. 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.
3. 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.

4. 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.”;
- Pasal 66 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
 - (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.”;

atau setidaknya,

Pasal 66 ayat ayat (1) dan ayat (2) bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh wajib memenuhi ketentuan-ketentuan sebagai berikut:
- a. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
 - b. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 1. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 2. perjanjian kerja waktu tidak tertentu wajib dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 3. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (2) Perlindungan 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 dan/atau pemberi kerja, dan dalam hal terdapat suatu ketentuan tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.”;

- Pasal 61 ayat (3) bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru dan atau pengusaha pemberi kerja.”;
- Pasal 61A ayat (1) bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.”;

PENGUPAHAN

48. Bahwa Pasal 88 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 dengan Peraturan Pemerintah.

49. Bahwa Pasal 88A berbunyi sebagai berikut:

(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 dengan 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.

50. Bahwa Pasal 88B berbunyi sebagai berikut:

(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.

51. Bahwa Pasal 88C berbunyi sebagai berikut:

(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 dan 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 dengan Peraturan Pemerintah.

52. Bahwa Pasal 88D berbunyi sebagai berikut:

- (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 dengan Peraturan Pemerintah.

53. Bahwa Pasal 88E berbunyi sebagai berikut:

- (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.

54. Bahwa Pasal 89 berbunyi "*dihapus.*"

55. Bahwa Pasal 90 berbunyi "*dihapus.*"

56. Bahwa Pasal 90A berbunyi sebagai berikut:

"Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.";

57. Bahwa Pasal 90B berbunyi sebagai berikut:

- (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 dengan 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 dengan Peraturan Pemerintah.

58. Bahwa Pasal 91 berbunyi "*dihapus.*"

59. Bahwa Pasal 92 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 dengan Peraturan Pemerintah.

60. Bahwa Pasal 92A berbunyi sebagai berikut:

"Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas."

61. Bahwa Pasal 94 berbunyi sebagai berikut:

"Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.";

62. Bahwa Pasal 95 berbunyi sebagai berikut:

- (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.

63. Bahwa Pasal 97 berbunyi “*dihapus.*”

64. Bahwa Pasal 98 berbunyi sebagai berikut:

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah 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 dengan Peraturan Pemerintah.

65. Bahwa menurut Pemohon, Pasal 88, Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, Pasal 89, Pasal 90, Pasal 90A, Pasal 90B, Pasal 91, Pasal 92, Pasal 92A, Pasal 94, Pasal 95, Pasal 97 dan Pasal 98 bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menetapkan, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” dan Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.” dan ayat (2) yang berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

66. Bahwa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara layak, upah adalah sumber penghasilan utama bagi pekerja/buruh. Upah adalah hak pekerja/buruh yang timbul dari perjanjian kerjanya dengan pengusaha. Dan hak atas upah secara konstitusional telah diatur dan dilindungi dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menetapkan: “Tiap-tiap warga negara

berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Kemudian UUD 1945 juga telah memberi jaminan, perlindungan, kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama dihadapan hukum, serta hak untuk bekerja serta mendapat upah dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja bagi setiap orang, sebagaimana telah ditetapkan dalam Pasal 28D ayat (1) yang berbunyi: “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.” dan ayat (2) yang berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”;

67. Bahwa menurut Pemohon, norma pengupahan yang diatur dalam UU Cipta Kerja tersebut tidak memberi tatanan kepastian hukum, keadilan, upah hidup layak bagi kemanusiaan, dan perlindungan;

68. Bahwa Pasal 88 ayat (4) yang menyatakan, “Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah.”; Pasal 88B yang menyatakan: “Upah ditetapkan berdasarkan: a. satuan waktu; dan/atau b. satuan hasil.” {ayat (1)}; dan “Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.” {ayat (2)}; Pasal 88C ayat (2) dan ayat (7) yang menyatakan: “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.” {ayat (2)}, dan “Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.” {ayat (7)}; Pasal 88D ayat (3) yang menyatakan: “Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dengan Peraturan Pemerintah.”; Pasal 90B ayat (3) yang menyatakan: “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.”, dan ayat (4) yang menyatakan: “Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dengan

Peraturan Pemerintah.”; serta Pasal 92 ayat (3) yang menyatakan: “Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Peraturan Pemerintah.” adalah bukti norma-norma pengupahan dalam UU Cipta Kerja tidak memberi kepastian hukum terhadap kebijakan pengupahan, upah satuan waktu, upah satuan hasil, upah minimum kabupaten/kota – seiring pemakaian kata “dapat” pada norma itu, tata cara penetapan upah minimum, formula perhitungan upah minimum, upah pada perusahaan berskala mikro dan kecil;

69. Bahwa Pasal 90B ayat (1) yang berbunyi: “Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.” dan ayat (2) yang berbunyi: “Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.” adalah bukti kebijakan upah dalam UU Cipta Kerja dibuat dalam bangunan diskriminasi; tidak berwujud keadilan; dan konsep upah dibuat bukan untuk hidup layak bagi kemanusiaan pekerja/buruh dan keluarganya melainkan hanya konsep upah untuk merawat tenaga pekerja/buruh untuk meningkatkan produktifitas dan laba bagi pengusaha. Kebijakan itu juga mengabaikan perlindungan negara terhadap warga negara yang lemah dari tekanan buruk pengusaha yang ekonominya paling kuat;

70. Bahwa seharusnya pembuat UU *a quo* menetapkan kebijakan upah yang setara bagi pekerja/buruh untuk pekerjaan yang sama nilainya tanpa diskriminasi berdasarkan besar-kecilnya perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Konvensi ILO Nomor 131 Tahun 1970 tentang Penetapan Upah Minimum (Bukti P-39). Pasal 1 ayat (1) Konvensi telah menetapkan bahwa, “Setiap anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini harus membentuk suatu sistem upah minimum mencakup seluruh kelompok penerima upah yang syarat-syarat hubungannya sedemikian rupa sehingga tercakup dalam sistem tersebut.” dan Pasal 3: “Unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum, sejauh memungkinkan dan sesuai dengan praktek dan kondisi

nasional, harus mencakup— 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.”;

71. Bahwa Pasal 90B menimbulkan sejumlah masalah dalam pemenuhan hak konstitusional pekerja/buruh, yaitu:

a. Objek yang diatur tidak jelas:

- Apa yang dimaksud atau apa ukuran usaha mikro dan kecil, berapa pekerja/buruhnya, dan berapa modal/kekayaannya? Tidak diatur dalam UU Cipta Kerja;
- Apakah perusahaan dalam negeri atau (cabang) perusahaan asing yang berkantor di gedung mewah di kota-kota besar seperti Jakarta yang hanya berkaryawan 5 (lima) orang sampai 119 (seratus sembilan belas) orang termasuk usaha/perusahaan mikro atau kecil?

b. Potensi penyelundupan hukum:

- Norma *a quo* memberi ruang bagi pengusaha *outsourcing* yang hanya memiliki modal kantor sewa, memiliki komputer satu set, kertas satu rim, ijin lengkap, tapi hanya mempekerjakan pekerja/buruh 5 (lima) orang sampai 50 (lima puluh) orang atau sampai 119 (seratus sembilan belas) orang mengatakan perusahaannya adalah usaha/perusahaan mikro atau kecil?
- Bukankah mudah mendirikan badan hukum perusahaan setelah berlakunya UU Cipta Kerja sehingga satu orang pengusaha dapat mendirikan perusahaan *outsourcing* sebanyak 10 (sepuluh) perusahaan untuk mempekerjakan manusia sebanyak 1.119 (seribu seratus sembilan belas) orang?
- Apakah perusahaan dalam negeri atau (cabang) perusahaan asing yang berkantor di gedung mewah di kota-kota besar seperti Jakarta yang hanya berkaryawan 5 (lima) orang sampai 119 (seratus sembilan belas) orang termasuk usaha/perusahaan mikro atau kecil? Apakah norma *a quo* menjadi peluang bagi pengusaha *outsourcing* yang hanya memiliki modal kantor disewa, komputer satu set, kertas satu

rim, ijin lengkap, tapi hanya mempekerjakan pekerja/buruh 5 (lima) orang sampai 50 (lima puluh) orang atau sampai 119 (seratus sembilan belas) orang mengatakan perusahaannya adalah usaha/perusahaan mikro atau kecil?

- Bukankah mudah mendirikan badan hukum perusahaan setelah berlakunya UU Cipta Kerja sehingga satu orang pengusaha dapat mendirikan perusahaan *outsourcing* sebanyak 10 (sepuluh) perusahaan untuk mempekerjakan manusia sebanyak 1.119 (seribu seratus sembilan belas) orang?

c. Daya tawar pekerja/buruh lemah

Jikapun kedudukan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh sama, namun dalam praktik tawar menawar tenaga manusia dan upah pastilah menang pengusaha. Berapa pun besar upah yang ditawarkan pengusaha, dan apapun syarat kerja yang ditawarkan pengusaha, apalagi hanya secara lisan –karena perjanjian kerja secara lisan dibenarkan dalam UU Cipta Kerja, pastilah diterima pekerja/buruh;

72. Bahwa berdasarkan norma pengupahan yang sedemikian, pengusaha “mikro” dan “kecil” menjadi terbebas dari sanksi hukum jika upah telah dibayar misalnya Rp 1.475.000/bulan di tahun 2017 (Tempo.co, 15 Oktober 2020, memberitakan, “*Badan Pusat Statistik (BPS) merilis indeks pembangunan manusia 2018. Dari indeks tersebut pengeluaran per kapita dalam satu tahun warga DKI Jakarta Rp 17,7 juta, angka tersebut merupakan angka tertinggi nasional.*”; <https://bisnis.tempo.co/read/1080142/bps-pengeluaran-per-kapita-warga-dki-jakarta-rp-177-juta>) (Bukti P-29), padahal di tahun 2017 UMP DKI Jakarta sudah sebesar Rp 3.355.750. Apakah dengan upah Rp 1.475.000/bulan di tahun 2017 di Jakarta dapat bertahan hidup seorang diri? Itu, jika seorang, bagaimana jika sudah mempunyai istri/suami dan anak? Bukankah timbul penyakit stress, frustasi dan depresi? Bukankah timbul masalah sosial dengan penyelesaian memakai narkoba, dan memunculkan kriminalitas? Bukankah tidak produktif jika gizi tidak cukup dan pikiran terganggu? Sedangkan pengusaha dan pemerintah mengeluh produktifitas

pekerja/buruh Indonesia rendah? Bukankah anak-anak bangsa menjadi tidak sekolah, tidak sehat jika upah rendah? Semua itu pada akhirnya akan berdampak ketahanan nasional terganggu;

73. Bahwa pembedaan upah yang *an sich* hanya karena pembedaan klasifikasi perusahaan mikro, kecil, sedang, dan besar adalah tidak konstitusional, karena hal itu mengandung diskriminasi dan ketidakadilan. Pembedaan upah menjadi konstitusional jika upah dibedakan dari pertimbangan berat-ringannya sebuah pekerjaan dan resiko kerja, misalnya pada perusahaan yang bergerak pada sektor konstruksi dan pertambangan dengan sektor persepatuan atau pakaian sebagaimana dahulu diatur dalam Pasal 89 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas: ... upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.”;
74. Bahwa sebagai negara anggota yang turut mengesahkan Konvensi itu haruslah pembentuk UU *a quo* mengadopsi norma dalam perjanjian internasional itu. Karenanya norma pengupahan dalam UU *a quo* bertentangan dengan Konvensi ILO No. 131;
75. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012, Pasal 96 UU Ketenagakerjaan telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat (halaman 63-64);
76. Bahwa Putusan Mahkamah Kontitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah menyatakan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat 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.”;

77. Bahwa antara satu pasal dengan pasal lain yang mengatur pengupahan *a quo* adalah saling terkait erat dan saling mempengaruhi satu sama lain, karenanya berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Pemohon beranggapan beralasan hukum dinyatakan:

a. Pasal 88 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

a. upah minimum;

b. upah kerja lembur;

c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;

e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;

f. bentuk dan cara pembayaran upah;

g. denda dan potongan upah;

h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;

i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

j. upah untuk pembayaran pesangon; dan

k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.”;

- b. Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D dan Pasal E Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
- c. Pasal 89 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:
 - (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
 - (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
 - (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
 - (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.”
- d. Pasal 90 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.”;
- e. Pasal 90A dan Pasal 90B Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
- f. Pasal 91 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) 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 peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.”;

g. Pasal 92 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

(2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

(3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan keputusan Menteri.”;

h. Pasal 92A Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

i. Pasal 94 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.”;

j. Pasal 95 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

(2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

- (3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
 - (4) 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.”;
- k. Pasal 97 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.”;
- l. Pasal 98 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
 - (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.
 - (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/ Bupati/Walikota.

(4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.”;

atau setidaknya,

- a. Pasal 88B Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
- b. Pasal 89 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
 - (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
 - (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
 - (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.”;
- c. Pasal 90B Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
- d. Pasal 95 ayat (2) dan ayat (3) Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat 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.”

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PESANGON

78. Bahwa Pasal 151 berbunyi sebagai berikut:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (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.”;

79. Bahwa Pasal 151A berbunyi sebagai berikut:

“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 hubungannya 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.”;

80. Bahwa Pasal 152 berbunyi “*dihapus.*”

81. Bahwa Pasal 154 berbunyi “*dihapus.*”

82. Bahwa Pasal 154A berbunyi sebagai berikut: “

- (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.”;

83. Bahwa Pasal 155 berbunyi “*dihapus.*”

84. Bahwa Pasal 156 berbunyi sebagai berikut: “

- (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 kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (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.”;
85. Bahwa Pasal 157 berbunyi sebagai berikut: “
- (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.”;

86. Bahwa Pasal 157A berbunyi sebagai berikut: “

- (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.”;

87. Bahwa Pasal 160 berbunyi sebagai berikut: “

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari upah;

- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.”;
88. Bahwa Pasal 161 berbunyi “dihapus.”
89. Bahwa Pasal 162 berbunyi “dihapus.”
90. Bahwa Pasal 163 berbunyi “dihapus.”
91. Bahwa Pasal 164 berbunyi “dihapus.”
92. Bahwa Pasal 165 berbunyi “dihapus.”
93. Bahwa Pasal 166 berbunyi “dihapus.”
94. Bahwa Pasal 167 berbunyi “dihapus.”
95. Bahwa Pasal 168 berbunyi “dihapus.”
96. Bahwa Pasal 169 berbunyi “dihapus.”
97. Bahwa Pasal 170 berbunyi “dihapus.”
98. Bahwa Pasal 171 berbunyi “dihapus.”
99. Bahwa Pasal 172 berbunyi “dihapus.”
100. Bahwa menurut Pemohon, Pasal 151, Pasal 151A, Pasal 152, Pasal 154, Pasal 154A, Pasal 155, Pasal 156, Pasal 157, Pasal 157A, Pasal 160, Pasal

161 Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 17, Pasal 171 dan Pasal 172 bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi: "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.", dan atau Pasal 28D ayat (1) yang berbunyi: "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.", dan atau Pasal 28H ayat (4) yang berbunyi: "Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapa pun.";

101. Bahwa Pasal 154A ayat (1) telah mengidentifikasi 22 (dua puluh dua) alasan pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun UU *a quo* tidak mengatur tentang tata cara pelaksanaan PHK, dan juga tidak mengatur rumus mengenai pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Hal itu akan diatur kemudian dalam Peraturan Pemerintah {vide Pasal 154A ayat (3) dan Pasal 156 ayat (5)};
102. Bahwa Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 telah menyatakan, "Negara Indonesia adalah Negara Hukum." Salah satu ciri dari Negara Hukum adalah adanya hak asasi manusia (HAM) dalam penyelenggaraan negara. Dan terkait dengan HAM pekerja/buruh konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia telah mengatur secara tegas dalam beberapa pasal dalam BAB XA UUD 1945;
103. Bahwa permasalahan PHK adalah permasalahan yang sangat fundamental dari segi ekonomi, sosial dan psikologis, yang karenanya menurut Pemohon persoalan PHK adalah persoalan HAM. Jika PHK adalah persoalan HAM maka muatan materi yang mengatur HAM haruslah diatur setingkat Undang-Undang sebagaimana dimaksud UUP-3. Adalah inkonstitusional jika materi muatan peraturan yang menyangkut HAM diatur setingkat Peraturan Pemerintah;
104. Bahwa Pemohon yakin atas pertimbangan itu pulalah pada tahun 2003 pembentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur soal-soal PHK dan pesangon dalam tingkat Undang-Undang, yang

jika hendak diubah wajib melibatkan masyarakat melalui perwakilannya, yaitu DPR. Jika soal-soal PHK dan pesangon diatur dalam tingkat Peraturan Pemerintah maka dalam 1 (satu) jam pun peraturan itu dapat diubah pemerintah tanpa diketahui dan melibatkan masyarakat DPR;

105. Bahwa demikian juga frasa Pasal 156 ayat (2) yang menyatakan, “Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ...” adalah bentuk nyata pelanggaran terhadap hak konstitusional pekerja/buruh, karena dahulu, oleh UUD 1945 melalui UU Ketenagakerjaan telah memberi hak konstitusional kepada para masyarakat pekerja/buruh berupa norma konstitusional yang menyatakan, “Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit (garis bawah dari Pemohon) sebagai berikut: ...”, sebagaimana dahulu diatur dalam Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan;
106. Bahwa demikian juga hak uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja sebagaimana dahulu diberikan dalam UU Ketenagakerjaan tidak diatur lagi dalam UU *a quo*;
107. Bahwa dari pernyataan-pernyataan Presiden Republik Indonesia dan beberapa menteri, seperti Menteri Koordinator Bidang Perekonomian, Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi dan Menteri Ketenagakerjaan sudah sejak lama dan sering mengatakan di media massa bahwa nilai atau besaran pesangon akan dikurangi, karena menurut Pemerintah pesangon menjadi salah satu faktor penghambat investasi asing masuk ke Indonesia;
108. Bahwa dahulu, ketika Pasal 166 UU Ketenagakerjaan masih berlaku, jika pekerja/buruh meninggal dunia maka ahli warisnya berhak mendapat 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). Karenanya, jika si pekerja/buruh yang meninggal dunia dengan lama masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun dan upah terakhir Rp5.000.000,- maka istri/suami/anak atau ahli warisnya berhak mendapat hak-hak sebesar sebagai berikut:

- Uang pesangon	=	2 x 9 x Rp5.000.000,-	=	Rp90.000.000,
- Uang penghargaan masa kerja	=	1 x 10 x Rp5.000.000,-	=	Rp50.000.000,
- Uang penggantian hak	=	15% x Rp140.000.000,-	=	<u>Rp21.000.000,</u>
		Jumlah	=	Rp161.000.000,-

109. Bahwa namun berdasarkan UU Cipta Kerja hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak untuk ahli waris si pekerja/buruh yang meninggal tersebut tidak dapat dihitung. Dengan demikian jaminan kepastian hukum bagi setiap orang pekerja/buruh yang telah dilindungi konstitusi menjadi hilang/terabaikan;
110. Bahwa lalu, jika dalam Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana Pasal 154 ayat (3) *jo.* Pasal 156 ayat (5) diatur uang pesangon menjadi sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali maka ahli waris si pekerja/buruh akan kehilangan hak konstitusionalnya sebesar Rp95.000.000,- (dari perhitungan: uang pesangon sebesar 1 x 9 x Rp 5.000.000 = Rp45.000.000 ditambah uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x 10 x Rp5.000.000 = 50.000.000). Berarti ahli waris si pekerja/buruh mengalami kerugian nyata sebesar Rp66.000.000 (Enam puluh enam juta rupiah (Rp161.000.000 – Rp95.000.000)). Fakta-fakta kerugian seperti inilah yang dialami seluruh pekerja/buruh Indonesia yang mengalami pensiun, meninggal dunia, efisiensi, dan lain-lain;
111. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 telah, “Menyatakan Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “... bukan atas pengaduan pengusaha ...”, Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “.... kecuali Pasal 158 ayat (1), ...”, Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “... Pasal 158 ayat (1) ...” Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat”;
112. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 telah, “Menyatakan frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f 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 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; “

113. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011 telah, “Menyatakan, “Pasal 169 ayat (1) huruf c 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 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;”
114. Bahwa jika ada norma yang mengatur seperti berikut, “Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh; b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh; e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.”, namun setelah diperiksa, diadili dan diputus oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

ternyata dinyatakan pengusaha tidak terbukti melakukan perbuatan apa yang digugat atau dituduh pekerja/buruh, lalu karena tidak terbukti pengusaha dapat melakukan PHK tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja” adalah norma yang tidak proporsional dan berlebihan, sehingga norma yang sedemikian haruslah dianggap bertentangan dengan UUD 1945, karena jika pengusaha yang mengajukan permohonan atau gugatan PHK atas alasan misalnya pekerja/buruh menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam atasannya, atau pekerja/buruh membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, pengusaha tidak diberi sanksi apapun;

115. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 telah, Menyatakan, “Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;”
116. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 telah 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 tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;
117. Bahwa antara satu pasal dengan pasal lain yang mengatur tentang PHK dan pesangon *a quo* adalah saling terkait erat dan saling mempengaruhi,

karenanya berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Pemohon beranggapan beralasan menurut hukum dinyatakan:

- a. Pasal 151 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - i. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
 - ii. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
 - iii. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”;
- b. Pasal 152 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
 - (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
 - (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah

dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.”;

- c. Pasal 154 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:
 - a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
 - b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
 - c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
 - d. pekerja/buruh meninggal dunia.”;
- d. Pasal 154A Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
- e. Pasal 155 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
 - (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
 - (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.”;

- f. Pasal 156 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
 - (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit 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) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua

- belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”;
- g. Pasal 157 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
- a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma,

yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
 - (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
 - (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.”;
- h. Pasal 157A Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
- i. Pasal 160 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
 - (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
 - (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
 - (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/ buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - (6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - (7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja 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).”;
- j. Pasal 161 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
 - (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;
- k. Pasal 162 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
 - (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
 - (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”;

- l. Pasal 163 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
 - (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).”;
- m. Pasal 164 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah

diaudit oleh akuntan publik.

- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu, 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).”;
- n. Pasal 165 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;
- o. Pasal 166 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;
- p. Pasal 167 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha

telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”;

- q. Pasal 168 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
 - (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
 - (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”;
- r. Pasal 169 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:
- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;

- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”
- s. Pasal 170 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.”
 - t. Pasal 171 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.”
 - u. Pasal 172 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan

pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Atau setidaknya-tidaknya;

- a. Pasal 152 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
 - (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
 - (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.”;
- b. Pasal 154A Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
- c. Pasal 156 Bagian Kedua Bab IV dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
 - (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit 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) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
- a. 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.”;
- d. Pasal 161 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- a. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
 - b. Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
 - c. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;
- e. Pasal 162 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
 - (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
 - (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”;
- f. Pasal 163 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
 - (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap

pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).”;

g. Pasal 164 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu, 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).”;

h. Pasal 165 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang

tidak dimaknai: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;

- i. Pasal 166 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;
- j. Pasal 167 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:
 - (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
 - (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 - (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- k. Pasal 168 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:
- (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
 - (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
 - (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang

besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

l. Pasal 169 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

(2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

m. Pasal 170 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak

memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.”

- n. Pasal 171 Bagian Kedua Bab IV dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.”;
- o. Pasal 172 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;

[III.B.2.2] BAGIAN KEDUA (PASAL 84 UU CIPTA KERJA)

Pasal 1, Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57 dan Pasal 89A;

118. Bahwa:

- Pasal 1 Bagian Kelima Bab IV UU Cipta Kerja berbunyi sebagai berikut: “
 1. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

2. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
3. Keluarga Pekerja Migran Indonesia adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.
4. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.
5. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.
6. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.
7. Pelindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri.
8. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.
9. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

10. Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja.
11. Pemberi Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia.
12. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
13. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di suatu negara tujuan penempatan yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.
16. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia

yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

17. Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI adalah izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.
18. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
19. Orang adalah orang perseorangan dan/atau korporasi.
20. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang menyelenggarakan program Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.
21. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
22. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
23. Pemerintah Desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.
24. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disebut Perwakilan Republik Indonesia adalah perwakilan diplomatik dan perwakilan konsuler Republik Indonesia yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di negara tujuan penempatan atau pada organisasi internasional.

25. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
26. Badan adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.”;
- Pasal 51 Bagian Kelima Bab IV UU Cipta Kerja berbunyi sebagai berikut:
 - (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib memiliki izin yang memenuhi Perizinan Berusaha dan diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
 - (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan dan dipindahtangankan kepada pihak lain.
 - (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.;
 - Pasal 53 Bagian Kelima Bab IV UU Cipta Kerja berbunyi sebagai berikut:
 - (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat membentuk kantor cabang di luar wilayah domisili kantor pusatnya.
 - (2) Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menjadi tanggung jawab kantor pusat Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
 - (3) Kantor cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
 - (4) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.;
 - *Pasal 57 Bagian Kelima Bab IV UU Cipta Kerja berbunyi sebagai berikut:*
 - (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.
 - (2) Dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menyerahkan pembaruan data sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diizinkan untuk memperbarui izin paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dengan membayar denda keterlambatan.

(3) Ketentuan mengenai denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV UU Cipta Kerja berbunyi sebagai berikut: "Pada saat berlakunya Undang-Undang tentang Cipta Kerja maka pengertian atau makna SIP3MI dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyesuaikan dengan ketentuan mengenai Perizinan Berusaha.";

119. Bahwa menurut Pemohon, Pasal 1, Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, dan Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV UU Cipta Kerja 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."

120. Bahwa dalam RUU Cipta Kerja tidak ada tercantum Pasal 1, Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57 dan Pasal 89A. Demikian juga naskah atau kajian akademiknya, tidak ada. Begitu juga dalam pertemuan Tim Tripartit dari unsur pemerintah, unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh selama 10 (sepuluh) hari diantara tanggal 10-23 Juli 2020 di Hotel Royal Kuningan, Jakarta Pusat yang membahas pasal per pasal RUU Cipta Kerja, 5 (lima) pasal tersebut tidak ada. Karenanya Pemohon menilai proses pembentukan Pasal 1, Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57 dan Pasal 89A Bagian Kelima pada Bab IV UU Cipta Kerja mengandung cacat formil, dan beralasan menurut hukum proses pembentukan 5 (lima) pasal tersebut dinyatakan tidak memenuhi ketentuan Undang-Undang berdasarkan UUD 1945;

121. Bahwa Pemohon sangat khawatir Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, dan Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV UU Cipta Kerja berpotensi menjadi norma yang mempermudah dan memperluas pedangangan manusia (*human trafficking*), eksploitasi, kekerasan dan diskriminasi sejak dari masa rekrutmen hingga

kepulungan pekerja migran. Padahal perdagangan manusia, eksploitasi, kekerasan dan diskriminasi sangat bertentangan dengan nilai-nilai kehidupan bangsa Indonesia yang berlandaskan pada Pancasila. Pasal-pasal tersebut mengurangi perlindungan hukum dan sosial kepada pekerja/buruh migran yang dijamin konstitusi. Pengurangan itu terjadi karena pengawasan terhadap izin usaha perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia diperlonggar;

122. Bahwa kekwatiran Pemohon sangat beralasan karena dengan norma Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) dan tidak ada norma Pasal 89A tersebut jaminan perlindungan hukum dan sosial terhadap para pekerja/buruh migran masih jauh dari apa yang diharapkan oleh para pekerja/buruh migran, yaitu “hadirlah negara melindungi nasib buruk kami”. Namun itu sampai dengan sekarang belum terwujud;
123. Bahwa kemudian UU Cipta Kerja mengubah UU PPMI maka nasib buruk pekerja/buruh migran akan semakin memburuk, baik di Indonesia maupun di luar negeri. Sangat beralasan jika dikawatirkan misalnya Pasal 89A berpotensi merelaksasi pengetatan aturan P3MI (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia) atas nama kemudahan berusaha dan investasi, dan melumpuhkan spirit pasal-pasal pengawasan ketat bagi operasional perusahaan swasta. Semua tahu bahwa selama ini, proses perekrutan dilakukan secara ugal-ugalan demi keuntungan bisnis tanpa memperhatikan keselamatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia;
124. Bahwa kemudian misalnya Pasal 53 yang mengatur bahwa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dapat membuka kantor cabang diberbagai daerah. Ini akan berimplikasi pekerja/buruh migran direkrut perusahaan ke kantong-kantong buruh migran. Padahal amanat yang dibangun pada UU PPMI adalah untuk mengeliminasi perekrutan melalui calo. Perekrutan dapat dilakukan setelah melalui proses di LTSA menjadi kabur. Dan termasuk proses perekrutan, pelatihan sampai

pemberangkatan pekerja/buruh migran tidak lagi dibawah tanggung jawab pemerintah melalui Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA);

125. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas maka:

- a. Pasal 1 Bagian Kelima Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:
 1. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 2. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
 3. Keluarga Pekerja Migran Indonesia adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.
 4. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.
 5. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.
 6. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.
 7. Pelindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri.

8. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.
9. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
10. Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja.
11. Pemberi Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia.
12. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
13. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
14. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

15. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di suatu negara tujuan penempatan yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.
16. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
17. Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI adalah izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.
18. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
19. Orang adalah orang perseorangan dan/atau korporasi.
20. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang menyelenggarakan program Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.
21. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
22. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
23. Pemerintah Desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.

24. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disebut Perwakilan Republik Indonesia adalah perwakilan diplomatik dan perwakilan konsuler Republik Indonesia yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di negara tujuan penempatan atau pada organisasi internasional.
25. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
26. Badan adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.”;
- b. Pasal 51 Bagian Kelim Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- a. Perusahaan yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri.
- b. SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan dan dipindahtangankan kepada pihak lain.
- c. Ketentuan lebih lanjut mengenai izin tertulis berupa SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.”;
- c. Pasal 53 Bagian Kelim Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- a. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat membentuk kantor cabang di luar wilayah domisili kantor pusatnya.
- b. Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menjadi tanggung jawab kantor pusat Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

- c. Kantor cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib terdaftar di Pemerintah Daerah provinsi.
 - d. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.”;
- d. Pasal 57 Bagian Kelima Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- a. SIP3MI diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali setelah mendapat rekomendasi dari Badan.
 - b. Selain harus memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1), perpanjangan SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan memenuhi persyaratan paling sedikit: a. telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri; b. telah melaksanakan penempatan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIP3MI; c. masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan; d. memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan publik; e. tidak dalam kondisi diskors; dan f. telah melaporkan dan menyerahkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) untuk divalidasi ulang.
 - c. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data dan menyelesaikan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.
 - d. Dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menyerahkan pembaruan data sebagaimana dimaksud pada ayat (3),

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diizinkan untuk memperbarui SIP3MI paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dengan membayar denda keterlambatan.

- e. Ketentuan lebih lanjut mengenai denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri.”;
- e. Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

IV. PETITUM

Bahwa berdasarkan uraian-uraian alasan, fakta hukum di atas dan bukti-bukti terlampir, dengan ini Pemohon mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Pengujian Formil:

1. Mengabulkan permohonan pengujian formil para Pemohon tersebut;
2. 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) tidak memenuhi ketentuan Undang-Undang berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. 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) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

atau setidaknya,

Dalam Pengujian Materil:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan:

2.1. Pasal 42 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

(2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

(3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

(4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

(5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

(6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.”;

2.2. Pasal 43 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(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.”;
- 2.3. Pasal 44 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.
 - (2) Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.”;
- 2.4. Pasal 56 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
 - (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

- a. *jangka waktu; atau*
- b. *selesainya suatu pekerjaan tertentu.”;*

2.5. Pasal 57 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

- (1) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.*
- (2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.*
- (3) *Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.”;*

2.6. Pasal 59 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

- (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:*
 - a. *pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
 - b. *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
 - c. *pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
 - d. *pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru,*

atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*
- (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.*
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.”;*

2.7. Pasal 61 ayat (3) Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “*Dalam hal terjadi pengalihan*

perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh yang belum diselesaikan pengusaha atau pengusaha-pengusaha lama menjadi tanggung jawab pengusaha baru dan atau pemberi kerja.”;

- 2.8. Pasal 61A Bagian Kedua Bab IV 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;
- 2.9. Pasal 66 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) *Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.*
- (2) *Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:*
- a. *adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;*
 - b. *perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;*
 - c. *perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan*

penyedia jasa pekerja/buruh; dan

d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.”

2.10. Pasal 88 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

a. upah minimum;

b. upah kerja lembur;

c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar

pekerjaannya;

- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;*
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;*
- g. denda dan potongan upah;*
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;*
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;*
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan*
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.*

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.”;

2.11.Pasal 88A Bagian Kedua Bab IV 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;

2.12.Pasal 88B Bagian Kedua Bab IV 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;

2.13.Pasal 88C Bagian Kedua Bab IV 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;

2.14.Pasal 88D Bagian Kedua Bab IV 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;

2.15. Pasal 88E Bagian Kedua Bab IV 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;

2.16. Pasal 89 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;*
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.*

(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

(4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.”;

2.17. Pasal 90 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

(2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

(3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.”;

2.18. Pasal 90A Bagian Kedua Bab IV 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;

2.19. Pasal 90B Bagian Kedua Bab IV 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;

2.20. Pasal 91 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) 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 peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.”;

2.21. Pasal 92 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

(2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

(3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.”;

2.22. Pasal 92A Bagian Kedua Bab IV 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;

2.23. Pasal 94 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “*Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75*

% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.”;

2.24. Pasal 95 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

(2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

(3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.

(4) 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.”

2.25. Pasal 97 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “*Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan*

denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.”;

2.26. Pasal 98 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai:

(1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

(2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.

(3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/ Bupati/Walikota.

(4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.”;

2.27. Pasal 151 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan

terjadi pemutusan hubungan kerja.

(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”;

2.28. Pasal 151A Bagian Kedua Bab IV 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;

2.29. Pasal 152 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

(2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).

(3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat

diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.”;

2.30. Pasal 154 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;*
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;*
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau*
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.”;*

2.31. Pasal 154A Bagian Kedua Bab IV 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;

2.32. Pasal 155 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

- (1) *Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.*
- (2) *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*
- (3) *Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.”;*

2.33. Pasal 156 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

- (1) *Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*
- (2) *Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit 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) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

- c. *penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;*
- d. *hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”;*

2.34. Pasal 157 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

- (1) *Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:*
 - a. *upah pokok;*
 - b. *segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.*
- (2) *Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.*
- (3) *Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongon atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.*
- (4) *Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya*

didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.”;

2.35. Pasal 157A Bagian Kedua Bab IV 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;

2.36. Pasal 160 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;

b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;

c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;

d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

(2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap

pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

(4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.

(5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

(6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

(7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja 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).”;

2.37. Pasal 161 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

(2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-

masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;

2.38. Pasal 162 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:

a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai

pengunduran diri.

(4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”;

2.39. Pasal 163 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

(2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).”;

2.40. Pasal 164 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

- (1) *Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*
- (2) *Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.*
- (3) *Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;*

2.41. Pasal 165 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1*

(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;

2.42. Pasal 166 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: *“Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;*

2.43. Pasal 167 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1

(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

(3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

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

(6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”;

2.44. Pasal 168 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena

dikualifikasikan mengundurkan diri.

(2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.

(3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”;

2.45. Pasal 169 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;

b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;

d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;

e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau

f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan

tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

(2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).”;

2.46. Pasal 170 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: *“Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.”;*

2.47. Pasal 171 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: *“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan*

hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya.”;

- 2.48. Pasal 172 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: *“Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;*
- 2.49. Pasal 191A Bagian Kedua Bab IV 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;
- 2.50. Pasal 1 Bagian Kelima Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai:

“Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

- 1. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.*
- 2. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.*
- 3. Keluarga Pekerja Migran Indonesia adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.*
- 4. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.*
- 5. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.*
- 6. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.*
- 7. Pelindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri.*
- 8. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali*

ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.

- 9. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.*
- 10. Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja.*
- 11. Pemberi Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia.*
- 12. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.*
- 13. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*
- 14. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*
- 15. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di suatu negara tujuan penempatan yang memuat*

persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.

- 16. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.*
- 17. Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI adalah izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.*
- 18. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.*
- 19. Orang adalah orang perseorangan dan/atau korporasi.*
- 20. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang menyelenggarakan program Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.*
- 21. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*
- 22. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.*
- 23. Pemerintah Desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.*
- 24. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disebut Perwakilan Republik Indonesia adalah perwakilan diplomatik dan perwakilan konsuler Republik Indonesia yang secara resmi*

mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di negara tujuan penempatan atau pada organisasi internasional.

25. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

26. Badan adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.”;

2.51. Pasal 51 Bagian Kelima Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Perusahaan yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri.

(2) SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan dan dipindahtanggankan kepada pihak lain.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai izin tertulis berupa SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.”;

2.52. Pasal 53 Bagian Kelima Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat membentuk kantor cabang di luar wilayah domisili kantor pusatnya.

- (2) Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menjadi tanggung jawab kantor pusat Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- (3) Kantor cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib terdaftar di Pemerintah Daerah provinsi.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.”;

2.53. Pasal 57 Bagian Kelima Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

- (1) SIP3MI diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali setelah mendapat rekomendasi dari Badan.
- (2) Selain harus memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1), perpanjangan SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan memenuhi persyaratan paling sedikit:
 - a. telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri;
 - b. telah melaksanakan penempatan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIP3MI;
 - c. masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;
 - d. memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan public;

e. *tidak dalam kondisi diskors; dan*

f. *telah melaporkan dan menyerahkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) untuk divalidasi ulang.*

(3) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data dan menyelesaikan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.”;

2.54. Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV 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;

atau setidaknya,

- a. Pasal 42 ayat (3) huruf c Bagian Kedua Bab IV 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;
- b. Pasal 56 ayat (3) Bagian Kedua Bab IV 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;
- c. Pasal 57 ayat (2) Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: *“Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan*

penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia, dan dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”;

- d. Pasal 59 ayat (1) huruf b Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: *“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: pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, dengan ketentuan sebagai berikut:*
- 1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*
 - 2. 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.*
 - 3. 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.*
 - 4. 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.”;*
- e. Pasal 61 ayat (3) Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: *“Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggungjawab perusahaan baru dan/atau pemberi kerja.”*;

- f. Pasal 61A ayat (1) Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: *“Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.”*
- g. Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2) bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh wajib memenuhi ketentuan-ketentuan sebagai berikut:
 - a. *Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.*
 - b. *Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:*
 1. *adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;*
 2. *perjanjian kerja waktu tidak tertentu wajib dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;*
 3. *perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa*

pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

- c. *Perlindungan 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 dan/atau pemberi kerja, dan dalam hal terdapat suatu ketentuan tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.”;*
- h. Pasal 89 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) *Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:*
- a. *upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;*
- b. *upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.*
- (2) *Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.*
- (3) *Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.*
- (4) *Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.”;*
- i. Pasal 90B Bagian Kedua Bab IV 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;

- j. Pasal 154A Bagian Kedua Bab IV 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;
- k. Pasal 156 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit 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) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;*
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;*
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;*
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;*
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;*
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;*
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;*
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.*

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;*
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;*
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;*
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”;*

- I. Pasal 161 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.*
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;*
- m. Pasal 162 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya*

diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat

(1) harus memenuhi syarat:

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;*
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan*
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.*

(4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”;

n. Pasal 163 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

(2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak

sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).”;

- o. Pasal 164 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

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

- p. Pasal 165 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap*

pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;

- q. Pasal 166 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: *“Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;*
- r. Pasal 167 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156*

ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

(3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

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

(6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”;

s. Pasal 168 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”;
- t. Pasal 169 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali

ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;

- u. Pasal 170 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: *“Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.”;*
- v. Pasal 171 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: *“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya.”;*
- w. Pasal 172 Bagian Kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: *“Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah*

melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;

- x. Pasal 51 Bagian Kelima Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Perusahaan yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri.

(2) SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan dan dipindahtangankan kepada pihak lain.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai izin tertulis berupa SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.”;

- y. Pasal 53 Bagian Kelima Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “

(1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat membentuk kantor cabang di luar wilayah domisili kantor pusatnya.

(2) Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menjadi tanggung jawab kantor pusat Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

(3) Kantor cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib terdaftar di Pemerintah Daerah provinsi.

- (4) *Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.”;*
- z. Pasal 57 Bagian Kelima Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) *SIP3MI diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekaili setelah mendapat rekomendasi dari Badan.*
- (2) *Selain harus memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1), perpanjangan SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan memenuhi persyaratan paling sedikit:*
- a. *telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri;*
 - b. *telah melaksanakan penempatan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIP3MI;*
 - c. *masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;*
 - d. *memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan public;*
 - e. *tidak dalam kondisi diskors; dan*
 - f. *telah melaporkan dan menyerahkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) untuk divalidasi ulang.*
- (3) *Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data dan menyelesaikan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.”;*

z.z. Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV 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;

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

Atau,

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain mohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan permohonannya, Pemohon mengajukan alat bukti P-1 sampai dengan bukti P-40, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Bab IV Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
2. Bukti P-2 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon Elly Rosita Silaban;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon Dedi Hardianto;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Keputusan Kongres VIII Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Nomor: XXII/KONGRES VIII KSBSI/VI/2019 tentang Penetapan Personalia dan Susunan Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia Periode 2019-2023;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Akta Nomor 06, tanggal 11 September 2019 tentang Pernyataan Keputusan Kongres Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, dibuat Notaris Mundji Salim, S.H.;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Surat Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor: 1575/-1.835.3, tanggal 6 Agustus 2019, perihal Perubahan AD, ART dan Logo serta Nama Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

7. Bukti P-7 : Fotokopi Nomor Bukti Pencatatan KSBSI Nomor: 391/IV/N/VII/2003, tanggal 2 Juli 2003;
8. Bukti P-8 : Fotokopi Keputusan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Nomor 378 Tahun 2019 tentang Satuan Tugas Bersama Pemerintah dan KADIN untuk Konsultasi Publik *Omnibus Law*;
9. Bukti P-9 : Fotokopi Naskah: "USULAN PENYEMPURNAAN RUU CIPTA KERJA SUBSTANSI KETENAGAKERJAAN (PKWT, ALIH DAYA, WKWI)", Update, 11 Juli 2020, halaman 9, kolom ke-4, titik (.) ke-3., oleh Tim Tripartit;
10. Bukti P-10 : Fotokopi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia;
11. Bukti P-11 : Rekaman Pernyataan Presiden Joko Widodo pada Jumat, 9 Oktober 2020, yang menyebut: "*Namun saya melihat adanya unjuk rasa penolakan undang-undang cipta kerja yang pada dasarnya dilatarbelakangi oleh disinformasi mengenai substansi dari undang-undang ini dan hoax di media sosial. Saya ambil contoh, ada informasi yang menyebut tentang penghapusan UMP (Upah Minimum Provinsi), UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten), UMSP (Upah Minimum Sektoral Provinsi), hal ini tidak benar karena faktanya upah minimum regional, UMR tetap ada.*"
Dikopi dari Youtube: <https://youtube.be/DBhsovSJbpg>.
Diakses, 4 November 2020;
12. Bukti P-12 : Print out dari halaman situs: [https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_rintisan#:~:text=Perusahaan%20rintisan%20\(Inggris%3A%20startup%20atau,untuk%20menemukan%20pasar%20yang%20tepat](https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_rintisan#:~:text=Perusahaan%20rintisan%20(Inggris%3A%20startup%20atau,untuk%20menemukan%20pasar%20yang%20tepat).
Diakses, 23 Oktober 2020;
13. Bukti P-13 : Print out dari halaman situs: <https://www.folderbisnis.com/startup-dan-perkembangannya-di-indonesia>. Diakses, 23 Oktober 2020;
14. Bukti P-14 : Print out dari halaman situs: <https://id.techinasia.com/talk/apa-itu-bisnis-startup-dan-bagaimana-perkembangannya>. Diakses, 23 Oktober 2020.

15. Bukti P-15 : Print out dari halaman situs: https://kominfo.go.id/content/detail/17233/jumlah-startup-di-indonesia-ratusan-atau-ribuan/0/sorotan_media. Diakses, 23 Oktober 2020;
16. Bukti P-16 : Fotokopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado 25/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mnd., tanggal 21 Januari 2019;
17. Bukti P-17 : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 21 K/Pdt.Sus-PHI/2020, tanggal 29 Januari 2020;
18. bukti P-18 : Fotokopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr, tanggal 17 Juni 2020;
19. Bukti P-19 : Fotokopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 88/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, tanggal 28 Februari 2018;
20. Bukti P-20 : Fotokopi Putusan MA Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 25 September 2018;
21. Bukti P-21 : Print out dari halaman situs: <https://katadata.co.id/ariayudhistira/infografik/5e9a4e6183df7/korupsi-penghambat-utama-investasi-di-indonesia>. Diakses 30 Oktober 2020;
22. Bukti P-22 : Fotokopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Gto, tanggal 4 Desember 2018;
23. Bukti P-23 : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 485 K/Pdt.Sus-PHI/2019, tanggal 3 Juli 2019;
24. Bukti P-24 : Fotokopi utusan Pengadilan HUBungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Gto, tanggal 4 Desember 2018 antara KARTONO lawan 1. Pimpinan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Gorontalo (Tergugat 1); 2. Pimpinan PT. Cahaya Purnama Lestari (Tergugat 2); 3. Pimpinan PT. Senayu Karya (Tergugat 3); 4. Pimpinan PT. Bumindo Jaya (Tergugat 4); 5. Pimpinan PT. Koperasi Karyawan Volta (Tergugat 5);
25. Bukti P-25 : Fotokopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg, tanggal 13 Agustus 2015 antara RITA

- ERLINA ASLI lawan 1. PT. Pertamina (Persero) Cq. General Manager PT. Pertamina (Persero) Refeneri Unit III Plaju (Tergugat I); 2. DIREKTUR RUMAH SAKIT PERTAMINA PLAJU PALEMBANG (Tergugat II); 3. PT. PERTAMINA BINA MEDIKA (Tergugat III); 4. KOPERASI KARYAWAN PATRA (Tergugat IV); 5. DINAS TENAGA KERJA KOTA PALEMBANG (Turut Tergugat);
26. Bukti P-26 : Fotokopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn, tanggal 30 Juli 2020 antara MUHAMMAD JUANDA, dkk (10 orang) lawan 1. Pemerintah RI cq Menteri Badan Usaha Milik Negara Cq PT. Nusantara II Cq PT. Tembakau Deli Medika Cq RSU Bangkatan (TERGUGAT I); 2. Koperasi Karyawan (KOPKAR) Perkebunan Pt. Nusantara II (TERGUGAT II); 3. PT. CIPTA DWI PUTRA (Tergugat III);
27. Bukti P-27 : Fotocopi Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948 (DUHAM);
28. Bukti P-28 : Fotokopi Pasal 1 huruf b Konvensi ILO 105/1957 tentang Kerja Paksa yang telah diratifikasi dengan UNDANG-UNDANG NOMOR 19 TAHUN 1999 TENTANG PENGESAHAN ILO CONVENTION NO. 105 CONCERNING THE ABOLITION OF FORCED LABOUR (KONVENSI ILO MENGENAI PENGHAPUSAN KERJA PAKSA);
29. Bukti P-29 : Print out dari halaman berita online: Tempo.co, 15 Oktober 2020, <https://bisnis.tempo.co/read/1080142/bps-pengeluaran-per-kapita-warga-dki-jakarta-rp-177-juta>. Diakses, 4 November 2020;
30. Bukti P-30 : Fotokopi "Laporan Kelompok Kerja Analisis dan Evaluasi Hukum Terkait Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan. Diakses dari halaman situs BPHN: https://bphn.go.id/data/documents/pokja_peraturan_peraturan_ketenagakerjaan.pdf. Diakses, 1 November 2020;
31. Bukti P-31 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
32. Bukti P-32 : Fotokopi Data Base Keanggotaan KSBSI Per-tanggal 29 Januari 2020;

33. Bukti P-33 : Fotokopi Hasil Verifikasi Keanggotaan KSBSI oleh Kantor Kementerian Ketenagakerjaan Per-tanggal 13 Mei 2019;
34. Bukti P-34 : Fotokopi bahan slide narasumber dari Pemerintah tentang “Pembahasan *Omnibus Law* RUU Cipta Lapangan Kerja”;
35. Bukti P-35 : Fotokopi berita serikat pekerja/serikat buruh melakukan protes, bahkan *walk-out* dari ruangan sosialisasi;
36. Bukti P-36 : Fotokopi daftar nama lembaga/orang dan jumlah Tim Tripartit dalam pembahasan pasal-pasal RUU Cipta Kerja;
37. Bukti P-37 : Fotokopi usulan Presidium (6 serikat pekerja/serikat buruh) kepada Ketua DPR, Ketua Baleg DPR dan fraksi-fraksi di DPR;
38. Bukti P-38 : Fotokopi Notulensi Pertemuan Tim Tripartit topik “Tenaga Kerja Asing”;
39. Bukti P-39 : Fotokopi Konvensi ILO Nomor 131 Tahun 1970 tentang Penetapan Upah Minimum;

Selain itu, Pemohon juga telah menyampaikan bukti surat/tulisan tambahan yang diberi tanda bukti P-40 yang telah diterima oleh Kepaniteraan Mahkamah pada 20 April 2021, sebagai berikut:

1. Bukti P-40 : Softcopy (Flashdisk):
 1. Naskah Akademis RUU Cipta Kerja (Bab IV, halaman 1190-1270 dari 1981 halaman);
 2. Rancangan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor ... Tahun ... Tentang Cipta Kerja (Bab IV, halaman 554 – 582 dari 1030 halaman);

Selain itu pula, Pemohon juga mengajukan 1 (satu) orang ahli yakni **Feri Amsari, SH, MH, LLM** yang keterangan tertulisnya diterima oleh Kepaniteraan Mahkamah pada 2 Agustus 2021, dan yang menyampaikan keterangannya lisan di bawah sumpah dalam persidangan tanggal 5 Agustus 2021, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

Ahli Pemohon

Feri Amsari, SH, MH., LLM

Terlebih dulu keterangan ini hendak menjelaskan pandangan filosofis pentingnya mematuhi tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik. Peraturan perundang-undangan yang dibentuk serampangan hanya akan

membahayakan kehidupan bernegara. Merusak relasi antara pembentuk peraturan perundang-undangan dengan rakyat yang diwakilinya. Itu sebabnya, secara konstitusional dibentuk mekanisme pengujian formil yang dapat membatalkan sebuah peraturan perundang-undangan yang menyalahi prosedur pembentukannya. Dengan demikian publik luas terlindungi dari peraturan perundang-undangan yang berbahaya (*legislative leviathan*).

Menurut kitab agama nasrani dan yahudi, terdapat kisah tentang monster laut (*leviathan*) yang mengancam kehidupan orang banyak. Melalui pendekatan keagamaan itu, Thomas Hobbes dalam bukunya yang berjudul, "Leviathan" menjelaskan tentang sikap manusia dan kemanusiaan hingga manusia dalam pemerintahan yang buruk (*the Kingdom of the Darkness*).

Menurut Hobbes, manusia memiliki ketajaman indra (*sense*) yang merupakan bagian dari anugerah dalam menjalani hidup. Dalam buku tersebut, Hobbes menuturkan pula tentang manusia yang dapat menyimpang dalam menjalankan tanggungjawabnya dengan menyelenggarakan pemerintahan yang buruk.

Manusia yang baik acapkali dikalahkan kekuatan buruk. Begitu sebaliknya, kebaikan yang persisten akan mengalahkan keburukan. Hobbes mengibaratkan perjumpaan cahaya matahari dan bintang. Matahari selalu dianggap lebih terang dibandingkan bintang karena indera manusia dipengaruhi keberadaan cahaya matahari dibandingkan cahaya bintang lainnya.

Begitu pula dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Kuasa politik acapkali berpihak pada "kegelapan" yang membutuhkan "cahaya kebaikan" para hakim untuk membenahinya melalui *judicial review*. Namun peradilan dapat bersekutu dengan kegelapan itu dengan membiarkan undang-undang yang dibentuk secara serampangan atau cacat prosedur pembentukan dan materi muatan memiliki kekuatan hukum untuk diterapkan. Akibatnya nilai-nilai konstitusi menjadi terabaikan. Tentu saja kondisi tersebut merugikan lembaga legislatif dan partai politik karena kehilangan kepercayaan publik terhadap sistem perwakilan dan kepartaian.

Salah satu penyebab lemahnya kepercayaan publik terhadap partai politik dan lembaga perwakilan karena proses pembentukan undang-undang jauh dari nilai

substansial yang diinginkan publik. Partai cenderung melakukan koalisi prosedural untuk memenangkan kekuasaan dibandingkan memastikan kehendak rakyat dapat terwakilkan. Gary Cox dan Mathew McCubbins menjelaskan bahwa partai mayoritas di parlemen seringkali memanfaatkan proses yang ada pada lembaga legislatif untuk memperoleh keuntungan sendiri yang dikendalikan ketua partai dan komisi/komite.

Pembentukan undang-undang yang jauh dari kepentingan konstituen dan lebih mengutamakan kepentingan politik dan uang itulah yang membuat undang-undang menjadi “monster” (*legislative leviathan*). Termasuk salah satunya pembentukan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dikenal sebagai *Omnibus Law*.

Apa sesungguhnya omnibus law itu dan kenapa pula dapat disebut sebagai *legislative leviathan*, monster legislasi? Secara politik dan ketatanegaraan, keterangan ini perlu mengurai asal muasal lahirnya *omnibus law* cipta kerja dengan menelusuri sejarah pembentukannya dan kenapa produk hukum semacam itu dapat dibentuk.

Kelahiran omnibus law

Omnibus berasal dari kata latin yang bermakna segala hal atau untuk semua hal. Menurut Kamus Hukum Black, kata omnibus bermakna, “*relating to or dealing with numerous objector item at once; including many things or having various purposes* [terkait dengan beberapa objek atau barang dalam sesuatu; termasuk berbagai hal atau memiliki berbagai tujuan.

Dalam berbagai catatan sejarah nama omnibus digunakan untuk banyak hal yang mampu menampung segala sesuatu yang berbeda-beda, misalnya, kendaraan omnibus, novel omnibus, album lagu omnibus, dan lain-lain sebagainya. Artinya pada titik ini, omnibus hanyalah sebuah istilah yang menggambarkan sesuatu yang berisi banyak hal dengan berbagai tujuan berbeda. Pemaknaan semantik itu mengantarkan pemahaman yang berbeda ketika memahami apa itu *omnibus law* atau *omnibus bill*.

Pengertian *omnibus law* (undang-undang omnibus) atau *omnibus bill* (rancangan undang-undang omnibus). Kamus Hukum Black setidaknya memberikan dua pengertian terkait omnibus bill, yaitu: *Pertama*, *omnibus bill* adalah:

sebuah rancangan undang-undang yang berisi berbagai hal yang berbeda, biasanya dirancang seperti itu untuk memaksa pemerintah untuk menerima pasal-pasal tertentu yang tidak terkait atau untuk menolak (veto) undang-undang utama seluruhnya. *Kedua*, selain pengertian tersebut, *omnibus bill* dapat juga dimaknai sebagai: sebuah rancangan undang-undang yang mengatur seluruh keinginan yang berkaitan dengan subjek tertentu saja (*particular subject*), misalnya RUU jabatan hakim yang mengatur segala hal yang terkait hakim-hakim dalam berbagai lingkungan peradilan, atau RUU Omnibus Tindak Pidana yang mengatur tindak pidana baru atau anggaran terkait upaya negara untuk mengontrol kejahatan.

Tentu saja sebagai sebuah produk perundang-undangan yang mencoba menampung banyak hal, pengertian *omnibus law/bill* tersebut di atas pada dasarnya belum mampu mewakili pengertian omnibus law yang dipraktikan di banyak negara. Praktik di Kanada menyebutkan bahwa RUU omnibus adalah sebuah rancangan undang-undang yang mengubah, mencabut atau memberlakukan beberapa pasal-pasal tertentu yang saling berkaitan namun dengan inisiatif terpisah.

Dari pengertian semantik yang memberikan pemahaman sederhana tersebut, meninjau sejarah kelahiran omnibus law menjadi sangat penting. Awalnya omnibus law merupakan cara untuk menyederhanakan pembentukan dan harmonisasi undang-undang. Namun jika diperhatikan cara penggunaannya dikemudian hari, cara pembentukan ini seringkali digunakan untuk memasukan kepentingan tersembunyi politisi dan para pebisnis dalam paket undang-undang.

Kecurigaan itu dijelaskan Glen Krutz bahwa, *the omnibus tactic is powerful because it enables leaders to focus attention away from controversial items to other issues that enjoy widespread support. The bigger bill has its own locus (or multiple loci) of attention and is more likely to have the broad support needed for passage* (taktik menggunakan teknik omnibus sangat kuat karena dapat membuat para pemimpin mengalihkan fokus yang kontroversial kepada isu-isu yang dinikmati dan didukung publik secara luas. Rancangan undang-undang yang muatannya besar itu memiliki fokusnya tersendiri (atau banyak kepentingan lain) sehingga lebih mudah mendapatkan dukungan (partai-partai lain-pen) agar diterima.

Disebabkan banyaknya pasal-pasal yang dibahas dengan problematika berbeda-beda, publik hanya mampu melakukan terbatas sehingga kepentingan politik dan bisnis tersembunyi dapat diloloskan. Beberapa negara yang kemudian menyadari bahwa omnibus law sarat dengan kepentingan politik dan bisnis adalah Kanada dan Amerika. Akibatnya mekanisme ini dipertanyakan dan bahkan banyak dituduh sebagai tata cara tidak demokratis dalam membentuk undang-undang. Cara-cara inilah yang ditiru Indonesia untuk memudahkan kepentingan bisnis dan politik dimasukkan ke dalam paket undang-undang. Beberapa negara mengantisipasi agar *omnibus law* tidak memuat agenda-agenda tersembunyi dengan menentukan metode *one subject matter*. Maksudnya, pembahasan RUU Omnibus Law hanya terkait satu permasalahan yang sama. Misalnya, *Omnibus Law Pajak* maka yang dibahas soal isu pajak saja, tidak yang lainnya. Sementara dalam RUU *Omnibus Law Cipta Kerja* terdapat 79 UU yang hendak direvisi. Itu jelas kesalahan fatal dalam membuat UU karena akan membiarkan kepentingan bisnis dan politik masuk ke dalamnya. Kecuali memang sedari awal DPR dan Pemerintah memang hendak menyembunyikan sesuatu di dalam RUU tersebut.

Tujuan pembentukan *Omnibus law* UU Cipta Kerja

Creighton Meland menjelaskan bahwa *omnibus law* bukanlah obat yang bertujuan untuk menyembuhkan penyakit melainkan obat keras (*insufficient remedy*) atau *political placebo* yang akan menimbulkan dampak negatif. Itu sebabnya tujuan pembentukan yang disebut-sebut akan menciptakan lapangan kerja, menyederhakan jumlah peraturan, mempermudah investasi, dan memudahkan harmonisasi dan sinkronisasi peraturan perundang-undangan harus dilihat lebih dalam untuk mengetahui tujuan pokok sebuah *omnibus law* dibentuk.

Presiden Joko Widodo pernah mengemukakan bahwa, "Informasi-informasi yang saya terima, ekonomi global melambat, banyak negara sudah masuk pada resesi. Oleh sebab itu, kita berpacu dengan waktu dan harus gerak cepat dengan pemangkasan, penyederhanaan, regulasi-regulasi yang menghambat (investasi)." Pernyataan itu mengiringi berbagai pandangan seirama mengenai perlunya penataan regulasi. Bahkan Bank Dunia memberi masukan kepada Presiden Jokowi bahwa agar Indonesia meningkatkan kepastian investasi di Indonesia dengan

memeriksa semua peraturan dan hukum, dibantu oleh tim atau badan pengawas pengaturan di bawah wewenang presiden. Bank Dunia hanya meminta pembenahan regulasi disebabkan banyak yang meragukan dan tumpang tindih sehingga menyebabkan kebingungan bagi pelaku usaha yang hendak berinvestasi di Indonesia.

Berdasarkan pandangan tersebut, pelaku usaha, DPR dan Pemerintah mengusulkan sebuah solusi untuk menyederhanakan peraturan adalah dengan membuat *omnibus law*. Padahal jika ditelusuri pernyataan-pernyataan tersebut lebih banyak kecenderungan perihal investasi yang nyaman dibandingkan dengan penyederhanaan regulasi. Berbagai penelitian mengenai *omnibus law* memang melihat bahwa terdapat upaya untuk membuka kepentingan investasi secara berlebihan di berbagai negara.

Sol Picciotto mengulas bahwa pembentukan berbagai regulasi yang memudahkan investasi adalah persaingan bisnis antara berbagai negara yang melibatkan investor besar. Picciotto bahkan menyebut terdapat kampanye masif untuk membangun kesepakatan mengenai konsensus ideologi global tentang prinsip dan tujuan membentuk regulasi persaingan bisnis antar negara. Alih-alih menciptakan peraturan yang membangun persaingan yang sehat. Negara-negara lebih banyak membentuk peraturan sebagai bagian dari persaingan itu sendiri. Jadi semacam peraturan yang memberi jalan kepada para investor dan menciptakan persaingan antar negara melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang memudahkan investasi.

Pada titik itu disadari bahwa tujuan pembentukan *omnibus law* tidaklah hendak menyederhanakan undang-undang, mengurangi jumlah peraturan, atau memberi peluang kesempatan kerja. Tetapi sepenuhnya hendak membangun kemudahan bisnis sebagai upaya negara bersaing dengan negara-negara lain menciptakan iklim investasi. Jika memang hendak menyederhanakan peraturan, UU Nomor 11 Tahun 2020 malah menghasilkan ratusan peraturan turunan yang menyertainya. Tidak ada yang salah dengan upaya membangun investasi sepanjang tidak melanggar kehendak konstitusi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kealpaan formalistik dalam pembentukan *omnibus law*

Tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan yang diatur dalam UU Nomor 12 Tahun 2011 *jo.* UU Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU P3) merupakan tata cara konstitusional karena didelegasikan dari Pasal 22A UUD 1945. Sehingga setiap tata cara pembentukan yang diatur dalam ketentuan itu harus dilaksanakan secara baik. Jika tidak akan terdapat cacat formil atau prosedur pembentukan yang membuatnya bertentangan dengan UUD 1945 dan harus dibatalkan undang-undang atau peraturan tersebut secara menyeluruh.

Dalam ketentuan Pasal 5 UU P3 ditentukan asas-asas yang harus ditaati dalam pembentukan peraturan perundang-undangan adalah:

- a. kejelasan tujuan;
- b. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
- c. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
- d. dapat dilaksanakan;
- e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. kejelasan rumusan; dan
- g. keterbukaan.

Setidak-tidaknya terdapat enam asas pembentukan perundang-undangan yang dilanggar dalam pembentukan UU Cipta Kerja berdasarkan Pasal 5 UU P3.

Pertama, asas kejelasan tujuan

Sulit mengidentifikasi kejelasan tujuan dari pembentukan UU Cipta kerja yang dibentuk dengan metode *omnibus law* yang bahkan tidak dikenal dalam ketentuan UU P3. Kejelasan tujuan menurut Penjelasan Pasal 5 huruf a UU P3 adalah bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai. Jika tujuan tersebut tergambar dari judul undang-undangnya, yaitu menciptakan lapangan kerja, lalu kenapa banyak ketentuan-ketentuan lain yang tidak terkait penciptaan lapangan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung juga diatur.

Misalnya, UU Cipta Kerja mengubah UU Nomor 29 Tahun 2000 tentang Perlindungan Varietas Tanaman. Perubahan itu malah membuka ruang terbukanya

industri terhadap berbagai varietas tanaman nasional, baik yang dilindungi maupun dianggap sebagai endemik. Tujuan perubahan ini menjadi kabur karena membuka lebih banyak potensi bisnis tapi merusak lingkungan yang juga dilindungi Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 tentang perlindungan lingkungan yang baik dan Pasal 33 ayat (4) UUD 1945 tentang perekonomian yang berwawasan lingkungan. Pada titik itu terlihat bahwa teknik pembentukan peraturan dengan omnibus law cenderung dapat mencampur-adukan tujuan pembentukan undang-undang sehingga antar tujuan berbagai undang-undang tersebut dapat bertabrakan satu sama lain.

Kedua, asas kesesuaian jenis, hierarki, dan materi muatan

Penting dalam pembentukan undang-undang terdapat kesesuaian jenis, hierarki dan materi muatan. Berdasarkan Penjelasan Pasal 5 huruf c UU P3 yang dimaksud dengan “asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan” adalah bahwa dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan yang ada.

Jika melihat model pembentukan peraturan yang digunakan dalam UU Cipta Kerja, dapat diketahui bahwa hal tersebut tidak lumrah digunakan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Jikapun terdapat upaya melakukan kodifikasi atau memang terdapat pengaturan dengan materi-materi yang berbeda maka sesuai dengan ketentuan Lampiran II Bab I angka 68 UU P3 yang mengatur bahwa, “Jika Peraturan Perundangan-undangan mempunyai materi muatan yang ruang lingkupnya sangat luas dan mempunyai banyak pasal, pasal atau beberapa pasal tersebut dapat dikelompokkan menjadi: buku (jika merupakan kodifikasi), bab, bagian, dan paragraf.”

Ketiga, asas dapat dilaksanakan

Penjelasan Pasal 5 huruf d UU P3 menerangkan maksud “asas dapat dilaksanakan” adalah bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas Peraturan Perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis. Sebagaimana diketahui umum bahwa kehadiran UU Cipta Kerja telah menyebabkan “kemarahan”

warga. Sebab undang-undang ini menurut sebagian besar masyarakat hanya menguntungkan pemilik modal dalam bisnis. UU Cipta Kerja dianggap tidak pro-pekerja, itu sebabnya beberapa hak pekerja dihilangkan.

Sebagaimana diketahui umum bahwa baik draft rancangan dan draft UU yang telah memperoleh persetujuan bersama hingga pengundangan mengalami berbagai perbedaan satu sama lain. Jika pelaksanaan UU ini dengan pemaksaan tanpa memastikan keterlibatan masyarakat maka tentu proses pembentukan undang-undang ini tidak taat asas dapat dilaksanakan, tapi taat kepada pemaksaan kehendak kekuasaan.

Keempat, asas kedayagunaan dan kehasilgunaan

Penjelasan Pasal 5 huruf e UU P3 menerangkan bahwa yang dimaksud dengan “asas kedayagunaan dan kehasilgunaan” adalah bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Jika UU Cipta Kerja merupakan peraturan yang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat bagi masyarakat, bangsa dan negara kenapa pembentukannya terburu-buru.

Jika kemanfaatan dan kebutuhan masyarakat seharusnya seluruh elemen masyarakat diberikan ruang untuk memahami isi dan dilibatkan dalam proses pembentukannya. Sebagaimana diketahui umum bahwa pembahasan UU Cipta Kerja dilakukan di tengah situasi bencana Covid 19. Lembaga legislatif tanpa memberikan waktu yang cukup bagi masyarakat untuk memahami substansi yang diatur telah memaksakan agar UU *aquo* segera disahkan.

Kelima, asas kejelasan rumusan

Penjelasan Pasal 5 huruf f menerangkan bahwa yang dimaksud dengan “asas kejelasan rumusan” adalah bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan Peraturan Perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam

pelaksanaannya. UU Cipta Kerja terbukti menimbulkan berbagai kekacauan rumusan.

Misalnya, dalam Pasal 181 UU Cipta Kerja digunakan peristilahan harmonisasi dan sinkronisasi dalam penataan peraturan perundang-undangan. Sementara UU Nomor 12 Tahun 2011 *jo.* UU Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menggunakan peristilahan harmonisasi, pembulatan dan pemantapan dalam menata ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal itu jelas memperlihatkan bahwa UU Cipta Kerja tidak mengikuti rumusan baku yang telah ditentukan dalam tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan.

Keenam, asas keterbukaan

Penjelasan Pasal 5 huruf g UU P3 menerangkan bahwa yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah bahwa dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. UU Cipta Kerja dibahas sangat tertutup dan draftnya tidak dapat diakses publik luas dengan menggunakan berbagai media yang ada.

Sehingga pembentukan UU Cipta Kerja sudah dapat dipastikan bertentangan dengan ketentuan Pasal 96 UU P3 yang menghendaki partisipasi publik dalam setiap pembentukan peraturan perundang-undangan. Bagaimana mungkin publik bisa berpartisipasi jika tidak terdapat keterbukaan terhadap draft rancangan undang-undang hingga pengundangan ketentuan tersebut.

Kesimpulan

Bagi ahli pembentukan undang-undang ini secara prosedural telah terang-benderang bermasalah. Pilihannya Mahkamah adalah memperbaiki undang-undang ini agar taat prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan yang telah didelegasikan Pasal 22A UUD 1945 melalui UU Nomor 12 Tahun 2011 *jo.* UU Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

[2.3] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon tersebut, Dewan Perwakilan Rakyat telah memberikan keterangan dalam persidangan tanggal 17 Juni 2021, yang kemudian dilengkapi dengan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah tanggal 6 Agustus 2021, yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. KETENTUAN UU CIPTA KERJA YANG DIMOHONKAN PENGUJIAN SECARA FORMIL TERHADAP UUD NRI TAHUN 1945 DALAM PERKARA NOMOR 103/PUU-XVIII/2020

Bahwa para Pemohon memohonkan pengujian UU Cipta Kerja secara formil dalam Perkara 91, Perkara 103, Perkara 105, Perkara 107, Perkara 4, dan Perkara 6 dengan dalil yang menyatakan pada intinya bahwa:

- UU *a quo* sebagai *Omnibus Law* bertentangan dengan ketentuan dalam UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
- UU *a quo* bertentangan dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan;
- Terdapat perubahan jumlah halaman RUU Cipta Kerja *pasca* persetujuan bersama pembentuk undang-undang;
- Pembentuk undang-undang tergesa-gesa mengesahkan UU *a quo* tanpa mendengarkan aspirasi dari Pemerintah Daerah dan DPRD;
- Latar belakang pembahasan UU *a quo* karena desakan dari *World Trade Organization* (WTO);
- Pembahasan UU *a quo* tidak melibatkan partisipasi masyarakat; dan
- Pembentukan UU *a quo* tidak sesuai dengan tahap-tahap pembentukan undang-undang.

Bahwa yang diajukan sebagai batu uji dalam pengujian formil perkara *a quo* adalah:

- Pasal 1 ayat (3), Pasal 20, Pasal 22A, Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28C ayat (1), dan Pasal 31 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945;
- Pasal 5 huruf f, Pasal 5 huruf c, Pasal 6 ayat (1) huruf j, Pasal 7, Pasal 16, Pasal 19 ayat (3), Pasal 43 ayat (3), Pasal 64, Pasal 65 ayat (1), Pasal 66,

Pasal 67, Pasal 72, dan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2019 (selanjutnya disebut **UU Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan**);

- Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2019 (selanjutnya disebut **UU MD3**);
- Pasal 10 ayat (1) Peraturan DPR Nomor 2 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Program Legislasi Nasional; dan
- Pasal 113 ayat (6), Pasal 151 ayat (1), Pasal 155 ayat (1), Pasal 158, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164 Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Tertib (selanjutnya disebut **Tatib DPR**).

II. KETERANGAN DPR

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

Bahwa merujuk pada pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Perkara Nomor 62/PUU-XVII/2019 yang diucapkan pada 4 Mei 2021 mengenai parameter kedudukan hukum (*legal standing*) pengujian formil, Mahkamah Konstitusi menyatakan:

Menimbang bahwa Mahkamah dalam Putusan Nomor 27/PUU-VII/2009, bertanggal 16 Juni 2010, Paragraf **[3.9]** mempertimbangkan sebagai berikut:

“... bahwa untuk membatasi agar supaya tidak setiap anggota masyarakat secara serta merta dapat melakukan permohonan uji formil di satu pihak serta tidak diterapkannya persyaratan legal standing untuk pengujian materil di pihak lain, perlu untuk ditetapkan syarat legal standing dalam pengujian formil Undang-Undang, yaitu bahwa Pemohon mempunyai hubungan pertautan yang langsung dengan Undang-Undang yang dimohonkan. Adapun syarat adanya hubungan pertautan yang langsung dalam pengujian formil tidaklah sampai sekuat dengan syarat

adanya kepentingan dalam pengujian materiil sebagaimana telah diterapkan oleh Mahkamah sampai saat ini, karena akan menyebabkan sama sekali tertutup kemungkinannya bagi anggota masyarakat atau subjek hukum yang disebut dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK untuk mengajukan pengujian secara formil ...”

Terkait kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon dalam pengujian undang-undang secara formil dalam Perkara 103, DPR memberikan pandangan sebagai berikut:

a. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) para Pemohon pengujian formil dalam Perkara 103

Bahwa dalam perkara *a quo*, Pemohon Perkara 103 juga mengajukan pengujian UU Cita Kerja secara Formil, akan tetapi dalam perbaikan permohonannya Pemohon hanya menguraikan kedudukan hukumnya berdasarkan kualifikasi Pemohon dalam pengujian undang-undang secara materiil saja berdasarkan 5 (lima) batasan kerugian konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu undang-undang sebagaimana dinyatakan dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 011/PUU-V/2007. Oleh karena itu sudah jelas bahwa Pemohon Perkara 103 tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan pengujian suatu undang-undang secara formil.

Berdasarkan uraian tersebut, maka DPR berpandangan bahwa secara keseluruhan Para Pemohon Perkara 103 tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam pengujian formil UU Cipta Kerja terhadap UUD NRI Tahun 1945. Selain itu, UU Cipta Kerja tidak hanya mengatur perubahan dari UU Ketenagakerjaan saja melainkan mengatur perubahan 78 undang-undang yang tentunya, para Pemohon Perkara 103 harus dapat menguraikan keterkaitannya secara langsung keterkaitannya dengan semua undang-undang yang diatur perubahannya melalui UU Cipta Kerja.

Meskipun demikian, DPR memohon kepada Yang Mulia Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi agar benar-benar menilai apakah

para Pemohon Perkara 103 memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam pengajuan permohonan *a quo* sesuai dengan parameter kerugian hak dan/atau kerugian konstitusional dalam pengajuan permohonan pengujian formil undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 sebagaimana disebutkan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam Pertimbangan Hukum Putusan Perkara Nomor 62/PUU-XVII/2019 yang diucapkan pada 4 Mei 2021 mengenai parameter kedudukan hukum (*legal standing*) pengujian formil.

B. PANDANGAN UMUM DPR

1. Bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk memenuhi hal tersebut, diperlukan peraturan perundang-undangan untuk menjamin kepastian hukum dan menciptakan keadilan demi kesejahteraan seluruh bangsa Indonesia.
2. Bahwa legislasi saat ini memiliki banyak permasalahan diantaranya adalah banyaknya jumlah peraturan perundang-undangan (*over-regulated*), banyaknya peraturan perundang-undangan yang tumpang tindih (*overlapping*), disharmoni antar peraturan dan rumitnya teknis pembuatan peraturan perundang-undangan. Hal ini yang melandasi perlunya penerapan metode *Omnibus Law* dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan legislasi tersebut.
3. Bahwa kata *Omnibus* dalam bahasa latin berarti “untuk semua/untuk segalanya” sehingga metode *Omnibus Law* dimaknai sebagai satu undang-undang (baru) yang mengandung atau mengatur berbagai macam materi dan subyek untuk penyederhanaan dari berbagai undang-undang yang masih berlaku. Dengan demikian, materi suatu undang-undang tidak perlu terpaku dan terbatas pada hal-hal yang berkaitan

langsung dengan judul undang-undang yang diatur sebagaimana praktik pembentukan undang-undang selama ini di Indonesia, melainkan dapat pula menjangkau materi-materi yang terdapat dalam berbagai undang-undang lain yang dalam implementasinya di lapangan saling terkait langsung ataupun tidak langsung satu dengan yang lain.

4. Bahwa metode *Omnibus Law* yang juga dikenal dengan konsep *Omnibus Bill* telah dipraktikkan dan menjadi hukum kebiasaan yang terbentuk dalam sistem *Common Law* sejak tahun 1937. Dalam konsep sistem *Common Law*, metode *Omnibus Law* dipraktikkan dalam membuat suatu undang-undang baru untuk mengamandemen beberapa undang-undang sekaligus. Menurut Bryan A. Garner, et.al (Eds) dalam *Black's Law Dictionary Ninth Edition* menggunakan istilah *Omnibus Bill* yang berarti (hal. 186):

A single bill containing various distinct matters, usu. drafted in this way to force the executive either to accept all the unrelated minor provisions or to veto the major provision.

A bill that deals with all proposals relating to a particular subject, such as an "omnibus judgeship bill" covering all proposals for new judgeships or an "omnibus crime bill" dealing with different subjects such as new crimes and grants to states for crime control.

5. Praktik *Omnibus Bill/Omnibus Law* yang sudah menjadi hukum kebiasaan di sistem *Common Law* ini, dipandang baik untuk diterapkan dalam sistem hukum Indonesia yang menerapkan sistem *Civil Law* sebagai upaya penyederhanaan dan keterpaduan undang-undang yang saling berkaitan.
6. Bahwa saat ini telah terjadi *hyper regulation* peraturan perundang-undangan mengatur hal yang sama dan berpotensi menimbulkan tumpang tindih dan memberikan ketidakpastian hukum dengan komposisi sebagai berikut:

Undang-Undang: 1.700

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang: 182

Peraturan Pemerintah: 4.670

Peraturan Presiden: 2.167

Peraturan Menteri: 15.735

Peraturan LPNK: 4.178

Peraturan Daerah: 15.982

(Data diakses dari <https://peraturan.go.id/> pada tanggal 7 Juni 2021, Pukul 21.30 WIB)

Dengan banyaknya jumlah peraturan perundang-undangan tersebut, diperlukan upaya berupa pemangkasan untuk menghilangkan tumpang tindih antar peraturan perundang-undangan, penyederhanaan untuk efisiensi proses perubahan/pencabutan peraturan perundang-undangan, dan penyelarasan untuk menghilangkan ego sektoral yang menghambat pelaksanaan peraturan perundang-undangan.

7. Bahwa praktik *Omnibus Law* sebenarnya telah sejak lama dipraktikkan dan digunakan dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, namun istilah *Omnibus Law* tidak begitu populer digunakan. Berikut disampaikan beberapa contoh undang-undang di Indonesia yang telah mempraktikkan metode *Omnibus Law*:
 - Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 192 yang mencabut 15 peraturan perundang-undangan dan menyatakan tidak berlaku.
 - Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan Pasal 43 yang mencabut 17 undang-undang dan menyatakan tidak berlaku.
 - Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum Pasal 571 yang mencabut 3 undang-undang dan menyatakan tidak berlaku.
8. Praktik tersebut menunjukkan bahwa metode *Omnibus Law* pada dasarnya bukan hal yang baru, bahkan sangat bermanfaat untuk memberikan kepastian hukum dengan menyederhanakan beberapa peraturan perundang-undangan yang sudah tidak sesuai dengan kondisi hukum dan ketatanegaraan di Indonesia.
9. Saat ini metode *Omnibus Law* telah diterapkan dalam UU Ciptaker dalam rangka menciptakan iklim kemudahan berusaha atau *Ease of Doing*

Business (EODB) di Indonesia. Pembentuk undang-undang mengharapkan dengan diterapkannya metode *Omnibus Law* dalam UU Ciptaker dapat mengatasi konflik (disharmonisasi) peraturan perundang-undangan secara cepat, efektif, dan efisien; pengurusan perizinan lebih terpadu, efektif, dan efisien; meningkatkan hubungan koordinasi antar instansi terkait; menyeragamkan kebijakan pemerintah di pusat maupun di daerah untuk menunjang iklim investasi; mampu memutus rantai birokrasi yang berbelit-belit; menjamin kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pengambil kebijakan; dan dapat melakukan sinkronisasi dan harmonisasi atas 79 undang-undang dengan 1.209 pasal terdampak menjadi substansi tunggal yang dimuat dalam UU Ciptaker.

10. Dengan dibentuknya UU Ciptaker juga diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. Untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai undang-undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan.
11. Bahwa upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan undang-undang sektor yang belum

mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa undang-undang ke dalam satu undang-undang secara komprehensif.

12. Bahwa berdasarkan konsiderans menimbang UU Cipta Kerja, cipta kerja merupakan upaya Negara untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana amanat Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. UU Cipta Kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. Dalam konteks mendukung penciptaan lapangan pekerjaan diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa undang-undang yang mengatur mengenai kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.
13. Bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja pada sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (*from cradle to the grave*) tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. DPR dan Pemerintah memiliki tugas untuk mempertemukan dua kepentingan yang sulit untuk disatukan di bidang ketenagakerjaan ini, yang paling penting adalah memberikan keadilan dalam perspektif masing-masing pihak yaitu buruh/pekerja dan pengusaha.
14. Bahwa pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Untuk itu diperlukan kebijakan dan langkah-langkah strategis Cipta Kerja yang memerlukan keterlibatan semua pihak yang terkait, dan terhadap hal tersebut perlu menyusun dan menetapkan UU

Cipta Kerja dengan tujuan untuk menciptakan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak.

15. Bahwa klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja merupakan regulasi yang dibuat dalam rangka investasi dan disisi lain memberikan kesempatan kerja bagi seluruh lapisan masyarakat yang merupakan tugas Negara untuk menyediakan lapangan kerja sesuai amanat konstitusi. Pengaturan ini diharapkan memberikan harapan baru bagi investasi. Dengan kemudahan regulasi dan iklim investasi yang kondusif diharapkan ketenagakerjaan juga tetap mendapatkan perlindungan yang cukup baik dari pemerintah maupun pengusaha.
16. Bahwa klaster ketenagakerjaan merupakan bagian yang terintegrasi dari semua klaster yang ada di dalam UU Cipta Kerja karena tidak bisa dipisahkan antara perbaikan iklim investasi dengan pengaturan dan perlindungan ketenagakerjaan. Kondisi sosiologis berupa jumlah PHK yang terus meningkat dan ketersediaan pekerjaan semakin sedikit sebelum pandemi terlebih saat pandemi menciptakan kesenjangan lapangan kerja baru baik di sektor formal maupun informal yang belum dalam kondisi ideal telah mendorong perlunya perubahan ketentuan mengenai ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja. Perubahan tersebut merupakan transformasi atau perubahan dari sisi ekosistem ketenagakerjaan sehingga dapat mendukung dua kepentingan besar berupa perlindungan bagi pekerja/buruh dan peningkatan investasi.

C. PANDANGAN DPR TERHADAP POKOK PERMOHONAN DALAM PENGUJIAN FORMIL

1. **Terkait dengan dalil para Pemohon Perkara 103 yang menyatakan bahwa proses pembahasan UU Cipta Kerja tidak melibatkan partisipasi masyarakat**
 - a. Berdasarkan Pasal 12 Peraturan DPR 2/2020 yang mengatur bahwa Badan Legislasi melakukan kunjungan kerja untuk menyerap aspirasi

masyarakat sebelum dilakukan pembahasan rancangan Prolegnas. Terhadap ketentuan tersebut, dalam implementasinya Badan Legislasi telah melakukan kunjungan kerja ke beberapa *stakeholders* di daerah dalam rangka penyusunan Prolegnas, seperti Provinsi Bali (<https://www.dpr.go.id/akd/detail/id/Galeri-Foto-Badan-Legislati-672>) dan Provinsi Jawa Barat (<https://www.dpr.go.id/akd/detail/id/Galeri-Foto-Badan-Legislati-671>).

- b. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 96 UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, masyarakat berhak memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis dalam pembentukan peraturan perundang-undangan melalui RDPU, kunjungan kerja, sosialisasi dan/atau seminar, lokakarya, dan/atau diskusi. Ketentuan pasal *a quo* tidak menentukan batas minimal atau maksimal jumlah masyarakat yang dapat memberikan masukan. Bahkan ketentuan Pasal 96 ayat (3), membatasi definisi dari masyarakat adalah orang perorangan atau kelompok orang yang memiliki kepentingan atas substansi, antara lain kelompok atau organisasi masyarakat, kelompok profesi, LSM, dan masyarakat adat. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka DPR dan Pemerintah mengundang sebagian masyarakat sebagai representasi untuk memberikan masukan terhadap RUU Cipta Kerja.
- c. Bahwa terkait keterlibatan pihak dalam pembahasan UU *a quo*, DPR menerangkan bahwa proses pembahasan telah dilakukan secara terbuka, transparan, melibatkan berbagai pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan sesuai dengan fakta-fakta sebagai berikut:
 - 1) Pada tanggal 20 Januari 2020, Badan Legislasi melakukan RDPU dengan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia yang dihadiri oleh Ketua Harian dan Sekjen DPP (*vide* Lampiran I);
 - 2) Pada tanggal 14 April 2020, Badan Legislasi melakukan Rapat Kerja UU Cipta Kerja yang dihadiri oleh Menteri Koordinator Bidang Perekonomian, Menteri Hukum dan HAM serta Menteri

Ketenagakerjaan (Hadir Fisik), Menteri Keuangan, Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral, Menteri Agraria dan Tata Ruang RI/Kepala Badan Pertanahan Nasional, Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutan dan Menteri Pertanian (*vide* Lapsing Rapat Baleg Masa Persidangan III 2019-2020, tanggal 14 April 2020) (<https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20200528-032217-2703.pdf>);

- 3) Pada tanggal 27 April 2020, Badan Legislasi melakukan RDPU Panja Baleg dengan 3 (tiga) orang Narasumber yakni Prof. Dr. Djisman Simanjutak (Rektor Univ. Prasetya Mulya); Yose Rizal Damuri (Center for Strategic and International Studies); Sarman Simanjourang, M.Si. (Himpunan Pengusaha Pribumi Indonesia) untuk meminta masukan/pandangan atas RUU tentang Cipta Kerja (<https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20200512-014946-3140.pdf>);
- 4) Pada tanggal 29 April 2020, Badan Legislasi melakukan RDPU Panja Baleg dengan 2 (dua) narasumber yakni Prof. Dr. Satya Arinanto, SH., M.H., dan Dr. Bambang Kesowo, SH., L.LM., untuk meminta masukan/pandangan atas RUU tentang Cipta Kerja. (<https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20200512-020405-2120.pdf>);
- 5) Pada tanggal 5 Mei 2020, Badan Legislasi melakukan RPDU Panja Baleg dengan 2 (dua) narasumber yakni Emil Arifin dan Dr. Ir. H. Sutrisno Iwantono, MA untuk meminta masukan/pandangan atas RUU tentang Cipta Kerja (<https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20200512-021051-2900.pdf>);
- 6) Pada tanggal 9 Juni 2020, Badan Legislasi melakukan RDPU Panja Baleg dengan Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia untuk

meminta masukan/pandangan atas RUU tentang Cipta Kerja. (<https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20200616-103311-2045.pdf>);

- 7) Pada tanggal 9 Juni 2020, Badan Legislasi melakukan RDPU Panja Baleg dengan Rosan P. Roeslani (Ketum KADIN) dan Mohamad Mova Al Afghani, SH, L.LM., Eur, PhD. (Dosen Hukum Internasional di Universitas Ibnu Khaldun Bogor dan Dosen Hukum Bisnis di Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung) untuk meminta masukan/pandangan atas RUU tentang Cipta Kerja (<https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20200616-105103-7309.pdf>);
- 8) Pada tanggal 10 Juni 2020, Badan Legislasi melakukan Panja Baleg dengan Prof. Dr. Ramdan Andri Gunawan (Univ. Indonesia), Prof. Dr. Asep Warlan Yusuf (Univ. Katolik Parahyangan), Prof. Dr. Ir. H. San Afri Awang (Univ. Gadjah Mada) terkait RUU tentang Cipta Kerja untuk meminta masukan/pandangan atas RUU tentang Cipta Kerja (<https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20200616-102906-4042.pdf>);
- 9) Pada tanggal 11 Juni 2020, Badan Legislasi melakukan Panja Baleg dengan Dewan Pers dan Aliansi Jurnalis Independen (AJI) atas RUU Cipta Kerja terkait dengan Permasalahan Media (<https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20200615-040334-8799.pdf>);
- 10) Pada tanggal 11 Juni 2020, Badan Legislasi melakukan RDPU Panja Baleg dengan Majelis Ulama Indonesia (MUI); Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PB NU); Pimpinan Pusat (PP) Muhammadiyah terkait dengan kemudahan dan persyaratan investasi sektor keagamaan dan jaminan produk halal (<https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20200615-040951-4691.pdf>);

- 11) Pada tanggal 25 September 2020, Badan Legislasi melakukan RDPU Panja Baleg dengan KPPU untuk meminta masukan/pandangan atas RUU tentang Cipta Kerja (<https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20201009-101927-2805.pdf>); dan
- 12) Pada tanggal 3 Oktober 2020, Badan Legislasi melakukan Rapat Kerja dengan Pemerintah dan DPD dalam rangka Pengambilan Keputusan (Tingkat I atas RUU tentang Cipta Kerja (<https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20201019-113449-4920.pdf>)).

2. Terkait dengan dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa pembentukan RUU Cipta Kerja tidak sesuai dengan tahap-tahap pembentukan undang-undang

a. Tahap Perencanaan

- 1) Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 9 UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dinyatakan Program Legislasi Nasional (Prolegnas) adalah instrumen perencanaan program pembentukan undang-undang yang disusun secara terencana, terpadu, dan sistematis. Prolegnas tersebut adalah suatu perencanaan penyusunan undang-undang dan merupakan skala prioritas program pembentukan undang-undang dalam rangka mewujudkan sistem hukum nasional. Ketentuan Pasal 16 UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menyatakan bahwa “Perencanaan penyusunan Undang-Undang dilakukan dalam Prolegnas”.
- 2) Bahwa sesuai dengan Pasal 16 – Pasal 42 UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, tahap perencanaan undang-undang dilakukan dalam Prolegnas yang memuat judul RUU, materi yang diatur yang dituangkan dalam Naskah Akademik, dan keterkaitannya dengan peraturan perundang-undangan lainnya.

- 3) Bahwa RUU tentang Cipta Kerja telah masuk dalam Prolegnas tahun 2020-2024 sebagaimana berdasarkan Keputusan DPR Nomor 1/DPR RI/II/2019-2020 dan masuk dalam Prolegnas prioritas.
- 4) Bahwa RUU tentang Cipta Kerja juga telah termuat dalam daftar Prolegnas Prioritas tahun 2020 pada urutan ke-205 tentang Cipta Kerja ditetapkan masuk daftar Prolegnas Prioritas 2020 yang dapat dilihat publik dalam *website* DPR melalui <http://www.dpr.go.id/uu/prolegnas-long-list>.
- 5) Bahwa terkait dalil Para Pemohon yang menyatakan pada intinya Naskah Akademik disusun setelah draft RUU Cipta Kerja, DPR memberikan pandangan:
 - Bahwa sesuai Pasal 88 Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Perpres 87/2014), dinyatakan bahwa Presiden menyampaikan RUU kepada Pimpinan DPR dengan Surat Presiden yang paling sedikit memuat penunjukan Menteri untuk membahas RUU di DPR;
 - Setiap RUU baik yang berasal dari DPR, Presiden, dan DPD memang harus disertai dengan Naskah Akademik yang memiliki latar belakang dan tujuan penyusunan, sasaran yang ingin diwujudkan, jangkauan dan arah pengaturan yang kesemuanya telah melalui pengkajian dan penyelarasan (Pasal 18 ayat (3) dan Pasal 43 ayat (3) UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan);
 - RUU Cipta Kerja merupakan RUU inisiatif Presiden yang tentunya memiliki Naskah Akademik (*vide* Lampiran II) karena tidak mungkin norma-norma yang ada di dalam UU Cipta Kerja dapat dituangkan jika tidak tanpa melalui proses penyusunan Naskah Akademik terlebih dahulu;

- Jika RUU yang disampaikan oleh Presiden memiliki perbedaan tanggal, maka tidak berarti RUU Cipta Kerja tidak memiliki Naskah Akademik karena hal tersebut hanya merupakan teknis administratif pada saat penyerahan kepada DPR; dan
 - Terkait dengan bukti yang diajukan oleh Para Pemohon bahwa Naskah Akademik RUU Cipta Kerja memiliki tanggal yang berbeda dengan draft RUU, maka patut dipertanyakan darimana para pemohon mendapatkan sumber tersebut, apakah mendapatkan sumber dari DPR atau Presiden atau justru dari sumber lain yang pantas diragukan validitasnya.
- 6) Bahwa terkait dalil Para Pemohon yang menyatakan bahwa Naskah Akademik UU Cipta Kerja tidak memadai karena tidak menjabarkan secara komprehensif, DPR memberikan pandangan sebagai berikut:
- DPR beranggapan bahwa terlebih dahulu Para Pemohon harus menerangkan Naskah Akademik yang seperti apa yang memadai? Dalam UU Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan diatur bahwa materi dalam RUU yang diajukan dalam prolegnas maupun prolegda telah melalui pengkajian dan penyelarasan dituangkan dalam Naskah Akademik yang dilakukan sesuai dengan teknik penyusunan Naskah Akademik sebagaimana tercantum dalam Lampiran I UU Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.
 - Bahwa adapun dalam proses pembahasannya, terdapat suatu perubahan yang menjadikan Naskah Akademik tidak lagi sesuai dengan pembahasan yang dilakukan oleh Pembentuk Undang-Undang, hal ini tentu tidak menjadi permasalahan karena Naskah Akademik pada dasarnya adalah *academic reasoning and research* atas kebijakan yang dituangkan dalam suatu RUU. Bahwa Naskah Akademik dan RUU Cipta Kerja telah dipersiapkan oleh Pemerintah sebagai acuan dan

referensi dalam pembahasan RUU Cipta Kerja. Adapun jika Para Pemohon beranggapan terdapat materi dalam UU a quo yang tidak termuat dalam Naskah Akademik dan RUU Cipta Kerja, hal tersebut tidak serta merta menyebabkan Naskah Akademik tersebut tidak memadai dan UU a quo menjadi inkonstitusional. Selain itu, perubahan norma dalam RUU Cipta Kerja merupakan pilihan politik hukum pembentuk undang-undang selama proses pembahasan RUU tersebut.

- Keterangan tersebut selaras dengan pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam putusan Nomor 73/PUU-XII/2014 yang menyatakan:

[3.23]

*Pada kenyataannya pembentukan UU 17/2014 telah dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 20 ayat (2) UUD 1945 yaitu telah dibahas dan disetujui bersama oleh DPR dan Presiden. Adapun mengenai Naskah Akademik dalam perubahan Undang-Undang a quo, ternyata Naskah Akademik sebagaimana didalilkan oleh para Pemohon dalam permohonannya bahwa Rancangan Undang-Undang tersebut disiapkan oleh Badan Legislasi DPR yang juga telah mempersiapkan Naskah Akademiknya. **Menurut Mahkamah, walaupun perubahan pasal a quo tidak bersumber dari Naskah Akademik yang merupakan acuan atau referensi penyusunan dan pembahasan RUU, namun tidak serta merta hal-hal yang tidak termuat dalam Naskah Akademik kemudian masuk dalam Undang-Undang menyebabkan suatu Undang-Undang menjadi inkonstitusional. Demikian juga sebaliknya, walaupun sudah termuat dalam Naskah Akademik kemudian dalam penyusunan dan pembahasan RUU ternyata mengalami perubahan atau dihilangkan, hal itu tidak pula menyebabkan norma Undang-Undang tersebut menjadi inkonstitusional.** Asas keterbukaan yang didalilkan oleh para Pemohon dilanggar dalam pembentukan Undang-Undang a quo tidak terbukti karena ternyata seluruh proses pembahasannya sudah dilakukan secara terbuka, transparan, yang juga para Pemohon ikut dalam seluruh proses itu. Sekiranya terjadi dalam proses pembahasan tidak sepenuhnya mengikuti tata cara yang diatur dalam Undang-Undang mengenai*

pembentukan peraturan perundang-undangan (UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan) atau tidak sesuai dengan ketentuan tata tertib DPR, menurut Mahkamah, tidak serta merta menjadikan Undang-Undang tersebut inkonstitusional sebagaimana telah dipertimbangkan di atas. Norma yang ada dalam Undang-Undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan tata tertib DPR mengenai pembentukan Undang-Undang hanyalah tata cara pembentukan Undang-Undang yang baik yang jika ada materi muatan yang diduga bertentangan dengan konstitusi dapat dilakukan pengujian materiil terhadap pasal-pasal tertentu karena dapat saja suatu Undang-Undang yang telah dibentuk berdasarkan tata cara yang diatur dalam Undang-Undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan tata tertib DPR justru materi muatannya bertentangan dengan UUD 1945. Sebaliknya dapat juga suatu Undang-Undang yang telah dibentuk tidak berdasarkan tata cara yang diatur dalam Undang-Undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan tata tertib DPR justru materi muatannya sesuai dengan UUD 1945; ...

- Bahwa terkait dengan pernyataan Para Pemohon bahwa naskah akademik harus dimaknai secara ketat agar kemunduran ini tidak terulang, maka pemaknaan tersebut harus dijelaskan, bagaimana dan seperti apa yang dimaksud Para Pemohon?
- 7) Bahwa RUU Cipta Kerja yang merupakan usulan Pemerintah pembahasannya dimulai dengan adanya Surat Presiden RI Nomor R-06/Pres/02/2020 tertanggal 7 Februari 2020 kepada Pimpinan DPR, dimana dalam surat tersebut menugaskan beberapa menteri untuk mewakili Pemerintah dan melampirkan draft RUU Cipta Kerja untuk dibahas di DPR yang sudah sesuai dengan Pasal 88 Perpres 87/2014. Sehingga dalil Para Pemohon yang menyatakan hal tersebut masuk dalam tahap perencanaan adalah salah, karena hal tersebut sudah masuk dalam tahap pembahasan. Oleh karena itu tidak ada tahap perencanaan pembentukan undang-undang yang dilanggar.

- 8) Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 165 UU MD3 dan Pasal 65 UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang dibahas oleh para pembentuk undang-undang adalah Rancangan Undang-Undang dan bukan Naskah Akademiknya.
- 9) Oleh karena itu, meskipun Surat Presiden RI Nomor R-06/Pres/02/2020 menurut Para Pemohon tidak menyertakan Naskah Akademik, maka hal tersebut tidak berarti melanggar proses pembentukan undang-undang. Penyampaian Naskah Akademik yang tidak bersamaan dengan Draft RUU dalam sebuah Surat Presiden bukan berarti melanggar proses pembentukan undang-undang. Selain itu, pembentuk undang-undang hanya membahas Draft RUU, karena tidak ada DIM dalam Naskah Akademik.
- 10) Terhadap dalil Para Pemohon yang menyatakan bahwa tahapan perencanaan dan penyusunan Naskah Akademik dan Draft RUU tidak melalui pelibatan publik yang luas dan hanya melibatkan segelintir pihak saja, DPR memberikan pandangan bahwa dalam menyusun Naskah Akademik dan Draft RUU tidak mungkin dapat mengundang semua pihak. Tentu saja pihak yang diundang terbatas dan mewakili substansi yang akan diatur. Namun pemilihan pihak yang terlibat tentu mewakili *stakeholder* yang terkait dengan materi atau substansi dalam RUU tersebut. Lebih lanjut, salah satunya konsekuensi pelibatan banyak pihak ada pada anggaran.
- 11) Bahwa terkait dengan draft yang simpang siur, DPR berpandangan itu hanya asumsi Para Pemohon. Dalam pembuatan Naskah Akademik dan Draft RUU banyak sekali dinamika yang terjadi, apabila Naskah Akademik dan Draft RUU dibahas dan diperbaiki setiap rapat dengan intens, tentu saja akan terjadi perubahan terus menerus. Oleh karena itu, Naskah Akademik dan Draft RUU yang

diterima oleh setiap *stakeholder* yang berbeda waktu, tentu akan berbeda pula substansinya.

b. Tahap Penyusunan

- 1) Bahwa berdasarkan Surat Keputusan DPR Nomor 46/DPR RI/I/2019-2020 tentang Program Legislasi Nasional Rancangan Undang-Undang Tahun 2020-2024 pada urutan ke-205 terdapat pengusulan RUU tentang Cipta Lapangan Kerja (*omnibus law*) oleh Pemerintah.
- 2) Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 47 ayat (1) UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menyatakan bahwa rancangan undang-undang yang diajukan oleh Presiden disiapkan oleh menteri atau pimpinan lembaga pemerintahan nonkementerian sesuai dengan lingkup tugas dan tanggung jawabnya.
- 3) Bahwa terkait dengan selama proses penyusunan RUU Cipta Kerja, maka DPR mempersilahkan dari pihak Pemerintah/Presiden untuk menjelaskan setiap proses penyusunannya dalam permohonan *a quo*, karena pihak Pemerintah/Presiden adalah pihak pengusul UU Cipta Kerja.

c. Tahap Pembahasan

Dalam Pembicaraan Tingkat I

- 1) Terhadap RUU tentang Cipta Kerja tersebut, Presiden RI telah menyampaikan surat Nomor R-06/Pres/02/2020 tanggal 7 Februari 2020 perihal Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja, Presiden menugaskan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, Menteri Keuangan, Menteri Ketenagakerjaan, Menteri Dalam Negeri, Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional, Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral, Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, dan

Menteri Pertanian, serta mewakili Presiden dalam pembahasan RUU dimaksud.

- 2) Bahwa proses pembahasan RUU Cipta Kerja yang merupakan usulan Pemerintah dilakukan secara bersama-sama antara Panitia Kerja (panja) Baleg DPR RI dengan Pemerintah. Dalam proses tersebut kemudian Panja membuat Daftar Inventaris Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja dengan tujuan untuk mengkritisi, mendiskusikan, membahas, menolak, menyetujui, memberikan catatan, mengusulkan formula dan lain sebagainya. Sehingga ada usulan Pemerintah yang ditolak, disetujui, direformulasi dan ada pula yang akhirnya ditarik/dikeluarkan dan dikembalikan pada UU eksisting.
- 3) Bahwa dalam Pasal 96 UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengatur terkait hak bagi masyarakat baik itu perseorangan ataupun kelompok orang yang memiliki kepentingan atas substansi rancangan peraturan perundang-undangan berhak memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis. Bahwa DPR dalam proses pembahasan UU Cipta Kerja tersebut telah melakukan Rapat Dengar Pendapat Umum, melakukan Kunjungan Kerja, melakukan sosialisasi dan juga seminar atau berdiskusi dengan pihak-pihak yang terkait agar aspirasi masyarakat dapat terakomodir dengan kehadiran UU Cipta Kerja tersebut.
- 4) Bahwa apabila kita melihat Catatan Rapat Badan Legislasi pada hari selasa, tanggal 7 April 2020 (*vide* Lampiran III), Ketua Rapat menyampaikan rencana kegiatan dalam rangka pembahasan RUU tentang Cipta Kerja yang diusulkan Pemerintah untuk dibahas Badan Legislasi pada Masa Persidangan III Tahun sidang 2019-2020 antara lain adalah:
 - Pimpinan Badan Legislasi dan Kaposi fraksi-fraksi sebelumnya telah melakukan rapat terkait dengan penyusunan jadwal acara

pembahasan RUU Cipta Kerja tersebut dan ada beberapa point yang disepakati, antara lain:

- DIM yang telah selesai akan dilakukan uji publik untuk mendapatkan masukan dari masyarakat dan pembahasan DIM dilakukan berdasarkan pengelompokan (*cluster*) yang telah disusun oleh Tim Ahli, yaitu terdapat 11 kelompok materi.

Dan dalam rapat Badan Legislasi tersebut juga telah menyetujui/menyepakati beberapa hal yang antara lain:

- Menyetujui pembentukan panitia kerja sebelum dilakukan penyerapan aspirasi dengan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) dan para narasumber yang ada;
- Menyetujui untuk membuka ruang partisipasi publik secara luas dengan mengundang berbagai stakeholder dan para narasumber yang ada agar dapat memberikan saran dan masukan terhadap RUU tentang Cipta Kerja. Berbagai saran dan masukan tersebut menjadi bahan pertimbangan bagi fraksi-fraksi di DPR dalam menyusun Daftar Inventarisasi Masalah (DIM); dan
- Menyetujui pembahasan DIM dilakukan berdasarkan pengelompokan (*cluster*) bidang materi muatan yang ada di dalam RUU serta mengutamakan materi muatan yang tidak berdampak sistemik dan/atau mendapatkan pertentangan dari masyarakat (*public*). Dengan demikian, pembahasan DIM dimulai dari materi muatan yang “mudah” dan dilanjutkan ke materi muatan yang “sulit”. Khusus materi muatan di bidang ketenagakerjaan, dilakukan pada akhir pembahasan DIM. Hal ini dimaksudkan agar Badan Legislasi dapat secara optimal menerima berbagai saran dan masukan dari stakeholders dan para narasumber yang ada.

Berdasarkan hal tersebut jelas terlihat keseriusan DPR dalam membahas RUU Cipta Kerja tersebut dengan membuka ruang seluas-luasnya bagi partisipasi publik sebagai upaya penyerapan aspirasi dari semua pihak agar saran dan masukan dari masyarakat dapat terakomodir.

- 5) Badan Legislasi DPR melakukan RDP/RDPU dengan *stakeholder* terkait untuk mendapatkan masukan dalam rangka pembahasan RUU Cipta Kerja (*vide* Lampiran VI), yaitu di antaranya:
 - Pakar, yaitu: Prof. Dr. Djisman Simanjutak (Rektor Univ. Prasetya Mulya); Yose Rizal, dan Sarman Simanjorang Yose Rizal Damuri (Center for Strategic and International Studies – Virtual); Sarman Simanjorang, M.Si. (Himpunan Pengusaha Pribumi Indonesia); (Prof. Dr. Satya Arinanto, SH., M.H.; Dr. Bambang Kesowo, SH., L.L.M.); Emil Arifin; Dr. Ir. H. Sutrisno Iwantono, MA; dan Mohamad Mova Al Afghani, SH, L.L.M.Eur, PhD (Dosen Hukum Internasional di Universitas Ibn Khaldun Bogor dan Dosen Hukum Bisnis di Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung);
 - Lembaga Pendidikan (Universitas Indonesia, Universitas Katolik Parahyangan, dan Universitas Gajah Mada);
 - Asosiasi (Dewan Pers dan Aliansi Jurnalis Independen (AJI), Wahana Lingkungan Hidup (Walhi), Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia (IJTI), Majelis Ulama Indonesia (MUI), Kamar Dagang Industri (Kadin), Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PB NU), dan Pimpinan Pusat Muhammadiyah (PP Muhammadiyah)); dan
 - Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU).
- 6) Menurut Para Pemohon dalam pembahasan UU a quo, DPR seharusnya mengundang Para Pemohon karena dalam pembahasan beberapa RUU biasanya DPR sering meminta

pendapat dari Para Pemohon. Terhadap dalil Para Pemohon, DPR berpandangan:

- Bahwa DPR mempunyai hak untuk mengundang pihak-pihak yang terkait. Di Indonesia terdapat banyak organisasi kemasyarakatan sehingga suatu hal yang wajar jika DPR mengundang organisasi kemasyarakatan lain selain Para Pemohon. Lebih lanjut, hal tersebut menandakan bahwa DPR bukan lembaga yang mendiskriminasikan ataupun mengeklusifkan organisasi kemasyarakatan tertentu.
- Bahwa berdasarkan Kesimpulan Rapat Baleg tanggal 7 April 2020, menyetujui untuk membuka ruang partisipasi publik secara luas dengan mengundang berbagai *stakeholder* dan para narasumber yang ada agar dapat memberikan saran dan masukan terhadap RUU Cipta Kerja (*vide* Lampiran III). Berbagai saran dan masukan tersebut menjadi bahan pertimbangan bagi fraksi-fraksi di DPR dalam menyusun Daftar Inventarisasi Masalah (DIM).
- Kemudian berdasarkan Rapat Panitia Kerja yang dilakukan oleh Badan Legislasi dalam rangka membahas rencana Rapat Dengar Pendapat/Rapat Dengar Pendapat Umum yang dilaksanakan pada tanggal 20 April 2020 (*vide* Lampiran V) menyimpulkan bahwa pembahasan RUU Cipta Kerja melibatkan DPD dalam pembahasannya sesuai putusan Mahkamah Konstitusi.
- Selain itu, untuk memperkaya materi pembahasan maka narasumber yang diundang juga bervariasi, tidak hanya kepada yang pro RUU Cipta Kerja tetapi juga narasumber yang kontra terhadap RUU Cipta Kerja. Bahkan pelaku usaha, UMKM, ormas, mahasiswa, serikat pekerja, dan berbagai elemen masyarakat turut diundang untuk diminta masukan/pandangannya. Pembahasan RUU tentang Cipta

Kerja dibuka untuk umum dengan melibatkan media seperti TV Parlemen, media sosial DPR, dan sebanyak mungkin media massa.

- Bahwa dalam Perbaikan Permohonan 103 pada poin 7 halaman 6 yang diajukan oleh Pemohon Perkara 103 sudah menjawab terkait dengan Pemohon *a quo* yang merasa tidak dilibatkan dalam pembahasan, dengan menyatakan bahwa KSBSI yang merupakan organisasi yang mereka pimpin telah dilibatkan dalam proses penyusunan RUU Cipta Kerja.

7) Selanjutnya dalam pembahasan RUU tentang Cipta Kerja dilakukan dalam rapat-rapat sebagai berikut:

- Bahwa telah dilaksanakan Rapat Badan Legislasi pada 7 April 2020 pukul 14.15 s.d. 15.30 WIB yang beragendakan pembahasan jadwal acara rapat-rapat pembahasan ruu tentang cipta kerja (*vide* Lampiran III);
- Pada tanggal 14 April 2020 pukul 14.35 s/d 16.11 WIB, diadakan Rapat Badan Legislasi yang beragendakan penjelasan pemerintah atas RUU Cipta Kerja (*vide* Lampiran IV);
- Bahwa telah dilaksanakan RDPU Panja Baleg sebagai berikut:
 - Pada tanggal 27 April 2020 dilaksanakan RDPU Panja Baleg dengan 3 orang narasumber yaitu Prof. Djisman, Yose Rizal, dan Sarman Simanjorang (*vide* Lampiran VI);
 - Pada tanggal 29 April 2020 dilaksanakan RDPU Panja Baleg dengan 2 orang narasumber yaitu Bambang Kesowo dan Prof. Dr. Satya Arinanto (*vide* Lampiran VI); dan
 - Pada tanggal 5 Mei 2020 dilaksanakan RDPU Panja Baleg dengan 2 orang narasumber yaitu Emil Arifin dan Dr. Ir. H. Sutrisno Iwantono (*vide* Lampiran VI).
- Bahwa Rapat Panja pada tanggal 20 Mei 2020, 3 Juni 2020, 4 Juni 2020, 29 Juni 2020, 1 Juli 2020, 9 Juli 2020, 13 Juli 2020,

14 Juli 2020, 15 Juli 2020, 22 Juli 2020, 23 Juli 2020, 27 Juli 2020, 28 Juli 2020, 3 Agustus 2020, 4 Agustus 2020, 6 Agustus 2020, 10 Agustus 2020, 11 Agustus 2020, 12 Agustus 2020, 13 Agustus 2020, 19 Agustus 2020, 24 Agustus 2020, 25 Agustus 2020, 26 Agustus 2020, 27 Agustus 2020, 31 Agustus 2020, 1 September 2020, 2 September 2020, 3 September 2020, 7 September 2020, 8 September 2020, 9 September 2020, 10 September 2020, 12 September 2020, 14 September 2020, 15 September 2020, 16 September 2020, 17 September 2020, 19 September 2020, 21 September 2020, 22 September 2020, 24 September 2020, dan 25 September 2020 dengan agenda pembicaraan tingkat I RUU tentang Cipta Kerja dan pembahasan DIM (*vide* Lampiran VII);

- Bahwa telah dilaksanakan RDPU sebagai berikut:
 - Pada tanggal 9 Juni 2020, RDPU Panja Baleg dengan Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia, KADIN dan M. Mova Al Afghani, SH., L.LM., Ph.D. (*vide* Lampiran VI);
 - Pada tanggal 10 Juni 2020, RDPU Panja Baleg dengan Prof. Dr. Ramdan Andri Gunawan (Univ. Indonesia), Prof. Dr. Asep Warlan Yusuf (Univ. Katolik Parahyangan), Prof. Dr. Ir. H. San Afri Awang (Univ. Gadjah Mada) (*vide* Lampiran VI);
 - Pada tanggal 11 Juni 2020, RDPU dengan Dewan Pers dan Aliansi Jurnalis Independen (AJI) atas RUU Cipta Kerja terkait dengan Permasalahan Media (*vide* Lampiran VI);
 - Pada tanggal 11 Juni 2020, RDPU dengan Majelis Ulama Indonesia (MUI); Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PB NU); Pimpinan Pusat (PP) Muhammadiyah terkait dengan kemudahan dan persyaratan investasi sektor keagamaan dan jaminan produk halal (*vide* Lampiran VI); dan
 - Pada tanggal 25 September 2020, Rapat Panja RDPU dengan KPPU (*vide* Lampiran VI).

- Bahwa telah dilaksanakan Raker Baleg dengan Pemerintah dan DPD RI pada tanggal 3 Oktober 2020 dengan agenda pembahasan pengambilan keputusan (Tingkat I atas RUU tentang Cipta Kerja) yang dipimpin oleh Dr. Supratman Andi Agtas, S.H., M.H. (Ketua Baleg) (*vide* Lampiran VIII). Pada saat itu dilaporkan hasil rapat adalah menerima hasil pembahasan RUU Cipta Kerja dan menyetujui RUU Cipta Kerja untuk dibawa dalam Tahap Pembicaraan Tingkat II pada Rapat Paripurna DPR untuk disetujui menjadi UU, dengan catatan:
 - Tujuh fraksi (FPDI Perjuangan, FPG, FGerindra, FNasdem, FPKB, FPAN, dan FPPP) menerima hasil kerja Panja dan menyetujui RUU tentang Cipta Kerja untuk diproses lebih lanjut sesuai ketentuan perundang-undangan; dan
 - Dua fraksi (Fraksi PKS dan Fraksi Partai Demokrat) belum menerima hasil kerja Panja dan menolak RUU tentang Cipta Kerja untuk diproses lebih lanjut.
- 8) Bahwa proses pembahasan UU Cipta Kerja dalam hal ini seluruh Rapat Kerja dan Rapat Pembahasan yang dilakukan oleh Panja dan Pemerintah telah dilakukan secara terbuka untuk umum. Dengan kemajuan teknologi yang ada saat ini maka seluruh masyarakat dapat mengikuti proses pembahasan tersebut dengan mudah melalui TV Parlemen yang menyiarkan secara langsung proses rapat-rapat pembahasan tersebut ataupun melalui kanal youtube yang masih dapat diakses hingga saat ini melalui tautan:

<https://www.youtube.com/playlist?list=PL1i5C6Kd5FQinYuyrqGFo-nxJY0sljm2Lj>

Selain itu juga terdapat dalam berbagai sosial media lainnya agar masyarakat dapat turut serta memantau proses pembahasan UU Cipta Kerja tersebut. Sehingga, berdasarkan hal tersebut terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa tidak adanya

transparansi dalam proses pembuatan UU Cipta Kerja adalah tidak beralasan.

9) Menurut para Pemohon, pada rapat pengambilan keputusan akhir pada akhir Pembicaraan Tingkat I seharusnya dilakukan dengan membacakan naskah RUU dengan kata per kata, ayat per ayat dan pasal per pasal. Terhadap dalil Para Pemohon tersebut, DPR memberikan keterangan bahwa di dalam suatu pembahasan RUU itu terdapat mekanisme pembahasan RUU yang sudah diatur, mekanisme tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan Pasal 66 dan Pasal 67 UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dinyatakan bahwa pembahasan Rancangan Undang-Undang dalam Rapat Komisi, Rapat Gabungan Komisi, Rapat Badan Legislasi, Rapat Badan Anggaran, atau Rapat Panitia Khusus; dan Pembicaraan Tingkat II dalam Rapat Paripurna;
- Berdasarkan pasal 68 ayat (1) UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Pembicaraan Tingkat I dilakukan dengan kegiatan pengantar musyawarah, pembahasan daftar inventarisasi masalah, dan penyampaian pendapat mini;
- Berdasarkan pasal 151 Tatib DPR, Pembicaraan Tingkat I dilakukan dalam Rapat Kerja, Rapat Panitia Kerja, Rapat Tim Perumus/Tim Kecil, dan/atau Rapat Tim Sinkronisasi. Selain itu, dapat juga dilakukan mekanisme lain sepanjang disepakati oleh pimpinan dan anggota rapat;
- Berdasarkan Pasal 69 ayat (2) dan ayat (3) UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, jika persetujuan dalam Rapat Paripurna tidak dapat dicapai secara musyawarah untuk mufakat, pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan suara terbanyak. Dalam hal Rancangan Undang-Undang tidak mendapat persetujuan bersama antara DPR dan Presiden,

Rancangan Undang-Undang tersebut tidak boleh diajukan lagi dalam persidangan DPR masa itu;

- Bahwa Pasal 151 ayat (1) Tatib DPR, pada pembicaraan tingkat I dilakukan rapat kerja, rapat panitia kerja, rapat tim perumus/tim kecil, dan/atau rapat tim sinkronisasi;
- Bahwa Pasal 163 Tatib DPR mengatur tentang pengambilan keputusan pada akhir pembicaraan tingkat 1 dilakukan dengan acara:
 1. *Pengantar pimpinan komisi, gabungan komisi, Badan Legislasi, Badan Anggaran serta panitia khusus;*
 2. *Laporan panitia kerja;*
 3. *Pembacaan naskah rancangan undang-undang;*
 4. *Pendapat akhir mini sebagai sikap akhir Fraksi, Presiden dan DPD jika rancangan undang-undang berkaitan dengan kewenangan DPR;*
 5. *Penandatanganan naskah rancangan undang-undang; dan*
 6. *Pengambilan keputusan untuk melanjutkan pada pembicaraan tingkat II.*
- Bahwa sebelum diambil keputusan, pembahasan dalam Pembicaraan Tingkat I sudah membahas setiap DIM atau setiap pasal. Mekanisme pembahasan RUU sudah dilakukan secara detail dan setiap substansi juga dibahas oleh DPR dan Pemerintah dalam rapat-rapat tersebut. Oleh karena itu, ketika rapat pengambilan keputusan akhir pada akhir Pembicaraan Tingkat I berdasarkan Pasal 100 Peraturan DPR 2/2020 tidak mengatur harus membacakan naskah RUU dengan kata per kata, ayat per ayat dan pasal per pasal;
- Selain itu berdasarkan Pasal 151 Tatib DPR, pembicaraan tingkat I dilakukan dalam rapat kerja, rapat panitia kerja, rapat tim perumus/tim kecil, dan/atau rapat tim sinkronisasi. Selain itu, dapat juga dilakukan mekanisme lain sepanjang disepakati oleh pimpinan dan anggota rapat. Artinya jika dalam suatu Pembicaraan Tingkat I seluruh pimpinan dan anggota rapat

menyetujui substansi hanya bersifat umum tanpa membacakan kata per kata maka mekanisme tersebut tetap sah; dan

- Pada hari Sabtu tanggal 3 Oktober 2020 RUU Cipta Kerja disetujui dalam akhir Pembicaraan Tingkat I. Para Pemohon berpendapat bahwa Draft RUU Cipta Kerja belum selesai disusun oleh Tim Perumus maupun disinkronkan oleh Tim Sinkronisasi.

10) DPR menerangkan bahwa berdasarkan kesimpulan pada Rapat Panja Baleg dengan Pemerintah dan DPD pada tanggal 3 Oktober 2020 dalam rangka Pengambilan Keputusan atas RUU Cipta Kerja menerima hasil pembahasan RUU Cipta Kerja yang dilaporkan Ketua Panja dan menyetujui RUU Cipta Kerja untuk dibawa dalam Pembicaraan Tingkat II pada Rapat Paripurna DPR untuk disetujui menjadi UU, dengan catatan:

- Tujuh (7) fraksi (FPDI Perjuangan, F-Golkar, F-Gerindra, F-Nasdem, F-PKB, F-PAN, dan F-PPP) menerima hasil kerja Panja dan menyetujui RUU Cipta Kerja untuk diproses lebih lanjut sesuai ketentuan perundang-undangan;
- Dua (2) Fraksi (F-PKS dan F-Partai Demokrat) belum menerima hasil kerja Panja dan menolak RUU Cipta Kerja untuk diproses lebih lanjut; dan
- Catatan yang disampaikan fraksi-fraksi dalam pandangan mininya menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari RUU Cipta Kerja tersebut.

11) Terkait dengan dalil Para Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 163 Tatib DPR tidak dilaksanakan oleh Pimpinan Panja Baleg dalam Pembicaraan Tingkat II, DPR memberikan pandangan bahwa ketentuan Pasal 163 Tatib DPR tersebut mengatur mekanisme pengambilan keputusan pada akhir Pembicaraan Tingkat I dan bukan Pembicaraan Tingkat II. Oleh karena itu Para Pemohon salah merujuk ketentuan yang menjadi

dasar argumennya. Selain itu terkait dengan dalil Para Pemohon yang menyatakan bahwa seluruh anggota Panja harus diberikan salinan naskah RUU Cipta Kerja, DPR berpandangan bahwa tidak terdapat ketentuan bahwa naskah yang dibacakan dalam pengambilan keputusan tingkat I harus dibagikan kepada masing-masing anggota Panja.

Dalam Pembicaraan Tingkat II

- 1) DPR menanggapi pendapat Para Pemohon bahwa pada Rapat Badan Legislasi tanggal 3 Oktober 2020 tidak membahas mengenai Draft RUU Cipta Kerja melainkan pembahasan mengenai laporan ketua panitia kerja dan persetujuan RUU Cipta Kerja untuk disetujui menjadi UU Cipta Kerja. Oleh karena itu, dalil Para Pemohon tidak tepat dan tidak mengerti mekanisme secara detail kegiatan pembahasan undang-undang. Dengan demikian, pembentukan UU *a quo* tidak bertentangan dengan syarat formil pembentukan undang-undang dalam pembahasan.
- 2) Rapat Paripurna Pembicaraan Tingkat II RUU Cipta Kerja dengan agenda pengambilan keputusan dilaksanakan pada tanggal 5 Oktober 2020 (*vide* Lampiran IX). Pada Rapat Paripurna tersebut tercatat:
 - bahwa konsep RUU Cipta Kerja telah dilakukan harmonisasi dan menghasilkan beberapa perubahan Bab dan Pasal; dan
 - bahwa peserta rapat menyetujui RUU Cipta Kerja untuk disahkan menjadi undang-undang.

d. Tahap Pengesahan

- 1) Bahwa proses sinkronisasi dan harmonisasi atas 78 undang-undang dengan 1.209 pasal terdampak menjadi substansi tunggal yang dimuat dalam UU Cipta Kerja perlu dipahami bukan sebagai perkara yang mudah. Perlu dilakukan penyisiran secara menyeluruh agar isi UU Cipta Kerja sesuai dengan kesepakatan

dalam pembahasan dan tidak ada kesalahan pengetikan, tentunya tanpa mengubah substansi yang telah disepakati.

- 2) Bahwa Pasal 72 ayat (2) UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengatur batasan waktu penyampaian rancangan undang-undang kepada Pemerintah dilakukan dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari terhitung sejak tanggal persetujuan bersama. Dalam penjelasan Pasal tersebut, ketentuan batasan 7 (tujuh) hari ini dianggap layak untuk mempersiapkan segala hal yang berkaitan dengan teknis penulisan rancangan undang-undang ke Lembaran Resmi Presiden sampai dengan penandatanganan pengesahan undang-undang oleh Presiden, dan penandatanganan sekaligus pengundangan ke Lembaran Negara Republik Indonesia oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum.
- 3) Bahwa yang dimaksud 7 (tujuh) hari dalam Pasal 72 ayat (2) UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah berdasarkan hari kerja, dan bukan berdasarkan hari kalender. Sehingga sejak disahkan dalam Rapat Paripurna 5 Oktober 2020, batasan waktu 7 (tujuh) hari kerja jatuh pada tanggal 14 Oktober 2020. Pada tanggal 5 Oktober 2020, Pimpinan DPR telah mengirimkan naskah RUU Cipta Kerja (*vide* Lampiran XI). Sehingga dalil Para Pemohon adalah salah dan tidak berdasarkan fakta yang ada. Berdasarkan hal tersebut maka tidak ada ketentuan dalam UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang dilanggar dalam proses pembentukan UU Cipta Kerja.

D. KETERANGAN TAMBAHAN DPR

Berikut DPR sampaikan Keterangan Tambahan berdasarkan pertanyaan dari Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi pada Sidang Pleno tanggal 17 Juni 2021:

Bahwa DPR siap untuk menyerahkan Keterangan DPR secara tertulis beserta dengan seluruh lampiran dan dokumen yang diminta oleh Mahkamah Konstitusi dalam waktu paling lambat 60 hari terhitung sejak Sidang Pleno pada tanggal 17 Juni 2021.

Terkait dengan penggunaan metode *omnibus law* dalam pembentukan RUU *a quo*, DPR menjelaskan bahwa hal tersebut telah sesuai dengan UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Bahwa berdasarkan ketentuan menimbang dalam UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang menyatakan bahwa “untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atas peraturan perundang-undangan yang baik, perlu dibuat peraturan mengenai pembentukan peraturan perundang-undangan yang dilaksanakan dengan cara dan metode yang pasti, baku, dan standar yang mengikat semua lembaga yang berwenang membentuk peraturan perundang-undangan”.

Sistematika dalam UU Cipta Kerja telah sesuai dengan sistematika peraturan perundang-undangan yang terdapat dalam Lampiran UU Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan karena telah memuat judul, pembukaan, batang tubuh, penutup, dan penjelasan. Penulisan yang ada dalam UU Cipta Kerja juga telah mengikuti ketentuan cara dan metode yang pasti, baku, dan standar sesuai dengan teknis penyusunan undang-undang berdasarkan UU Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Ketentuan Lampiran II nomor C.5 ketentuan penutup nomor 143 UU 12/2011 yang menyatakan bahwa pada intinya jika ada perubahan atau penggantian seluruh atau sebagian materi muatan dalam peraturan perundang-undangan yang lama ke dalam peraturan perundang-undangan yang baru harus secara tegas diatur mengenai pencabutan seluruh atau sebagian materi muatan peraturan perundang-undangan yang lama di dalam bab ketentuan penutup. Namun perubahan dalam UU Cipta Kerja dilakukan terhadap 78 undang-undang sehingga pada bab ketentuan penutup justru akan memuat banyak pengaturan yang menimbulkan ketidaklaziman komposisi materi muatan suatu peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu diperlukan fleksibilitas dalam pembentukan UU Cipta Kerja sebagai undang-undang baru yang

materi muatannya mengatur perubahan banyak undang-undang dalam satu undang-undang agar dapat disusun menjadi satu kesatuan utuh dalam batang tubuh UU Cipta Kerja. Langkah ini merupakan kesepakatan bersama antara DPR dan Presiden dalam membahas UU Cipta Kerja dan metode *omnibus law* ini juga tidak dilarang dalam UU Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Metode *omnibus law* ini adalah salah satu jalan untuk menyelesaikan masalah kebangsaan dan merupakan karya agung yang revolusioner, dan fundamental yang dibuat dalam keadaan bangsa yang tidak ideal dalam menghadapi pandemi Covid-19 dan dalam upaya merumuskan strategi pemulihan ekonomi nasional. Metode *omnibus law* bukanlah suatu metode yang baru. Pada tahun 2015 Presiden Jokowi telah menyatakan terdapat permasalahan, antara lain ketidakteraturan ketentuan mengenai perizinan, undang-undang yang tumpang tindih, kewenangan yang *overlapping*, dan obesitas jumlah peraturan.

Metode *omnibus law* kemudian sudah disampaikan oleh Presiden Jokowi pada saat pidato pertama Presiden di DPR setelah dilantik untuk periode kepemimpinan kedua. Bahkan Presiden menargetkan pembentukan undang-undang dengan metode *omnibus law* telah selesai pada 100 hari pertama kepemimpinannya. Jadi pembicaraan mengenai metode *omnibus law* ini tidak dimulai pada awal tahun 2020.

Bahwa metode *omnibus law* tidak dibakukan sebagai salah metode dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, karena pada saat pembentukan UU 12/2011 (UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan) tidak dihadapkan dengan situasi regulasi dan kebangsaan seperti kondisi yang melatarbelakangi pembentukan UU Cipta Kerja, antara lain *hyper regulations*. Jika kemudian metode *omnibus law* dibakukan dalam perubahan UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan nantinya, dan ternyata pada 10 tahun kemudian terdapat metode yang lebih baik daripada metode *omnibus law*, maka bukan tidak mungkin yang digunakan nanti adalah metode yang lebih baik tersebut.

Negara membutuhkan basis regulasi yang kuat untuk menyelesaikan permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Jika menggunakan metode sebagaimana diatur dalam UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, maka membutuhkan waktu yang lama karena mengubah satu persatu undang-undang. Sejatinya tidak hanya terdapat 79 undang-undang yang diubah dengan UU Cipta Kerja, tetapi juga ribuan peraturan pemerintah pusat, 15.000 peraturan daerah turunan yang terkait dengan materi dalam UU Cipta Kerja.

Pembentuk undang-undang telah mencoba berbagai cara konvensional dengan mendasarkan pada teknis pembentukan peraturan perundang-undangan, namun permasalahan undang-undang yang tumpang tindih tidak bisa diselesaikan dengan satu persatu undang-undang tetapi dibutuhkan satu kesatuan substansi pengaturan dalam satu undang-undang. Pembentuk undang-undang juga telah memastikan tidak adanya kekosongan hukum sedikit pun, oleh karena itu undang-undang *existing* tetap ada dan mengikat dengan kekurangan dan kelemahan yang diperbaiki dalam satu undang-undang.

Terkait dengan keterlibatan DPD dalam proses pembahasan RUU Cipta Kerja, DPD telah mengikuti seluruh rapat pembahasan RUU *a quo* dan telah menyerahkan DIM (*vide* Lampiran) dan telah dibahas dalam rapat-rapat Panja RUU *a quo* (*vide* Lampiran ...). DPD juga telah menyampaikan pandangannya dalam rapat pengambilan keputusan pada Tingkat Pertama (*vide* Lampiran ...).

Kemudian terkait dengan pernyataan Sekjen DPR RI terhadap adanya koreksi teknis penulisan dan pencetakan UU Cipta Kerja yang telah disetujui dalam Rapat Paripurna, hal itu justru menunjukkan transparansi kerja DPR dengan menyampaikan kepada masyarakat. Namun yang perlu ditegaskan adalah bahwa koreksi tersebut hanya sebatas konteks Tim Perumus dan Tim Sinkronisasi yang tidak menyentuh pada substansi UU Cipta Kerja, seperti kesalahan rujukan, kesalahan redaksi, dan kesalahan penulisan maupun

tanda baca. Termasuk juga mengenai perbedaan jumlah halaman, hal tersebut adalah teknis pencetakan sebatas perubahan format halaman.

DPR menerangkan bahwa anggota Panja yang dibentuk untuk melakukan pembahasan RUU Cipta Kerja ditugaskan untuk membahas seluruh klaster materi muatan dalam RUU Cipta Kerja. Dalam pembahasannya pun, klaster materi muatan tersebut selalu dinamis mengikuti perkembangan rapat Panja. Begitu pun halnya dengan Tim Perumus dan Tim Sinkronisasi yang bekerja ketika pembahasan di rapat Panja telah selesai sehingga tidak mengubah substansi muatan RUU *a quo* yang telah disepakati dalam rapat Panja.

DPR menyatakan bahwa UU Cipta Kerja mengubah lebih dari 79 undang-undang terkait, 4.451 peraturan pemerintah pusat, 15.000 peraturan daerah. Keseluruhan undang-undang tersebut tidak dapat diubah dan disinkronkan dengan cara yang konvensional dan metode yang baku dan mengikat seluruh warga negara. Ini adalah hasil ikhtiar kebangsaan untuk menyelesaikan permasalahan kebangsaan saat itu untuk dapat membuka lapangan pekerjaan baru. Jika tidak dengan metode ini, dengan metode apa lagi bisa dilakukan. Pembahasan dilakukan dalam waktu yang relatif cepat karena Pemerintah sebagai pengusul telah menyiapkan secara cepat rancangan perubahan sesuai dengan dinamika pembahasan. Begitu pula muatan materi dalam rancangan peraturan pelaksanaan yang mengikuti dinamika pembahasan RUU.

Bahwa dalam pembahasan RUU Cipta Kerja juga telah melibatkan banyak *stakeholders*, dan untuk memperkaya materi pembahasan maka narasumber yang diundang juga bervariasi, tidak hanya kepada yang pro RUU Cipta Kerja tetapi juga narasumber yang kontra terhadap RUU Cipta Kerja. Bahkan pelaku usaha, UMKM, ormas, mahasiswa, serikat pekerja, dan berbagai elemen masyarakat turut diundang untuk diminta masukan/pandangannya. Pembahasan RUU tentang Cipta Kerja dibuka untuk umum dengan melibatkan media seperti TV Parlemen, media sosial DPR, dan sebanyak mungkin media massa. Catatan rapat mengenai

keterlibatan banyak *stakeholders* ini akan DPR sampaikan dalam Lampiran Keterangan DPR yang menjadi satu kesatuan dan tidak terpisahkan.

E. RISALAH PEMBAHASAN DAN PENJELASAN PASAL-PASAL A QUO UU CIPTA KERJA

Selain pandangan secara konstitusional, teoritis, dan yuridis, sebagaimana telah diuraikan di atas, DPR melampirkan laporan singkat rapat-rapat pembahasan UU Cipta Kerja dalam Lampiran I – Lampiran XI sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Keterangan DPR.

III. PETITUM DPR

Bahwa berdasarkan keterangan tersebut di atas, DPR memohon agar kiranya Yang Mulia Ketua dan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi memberikan amar putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan bahwa Para Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sehingga Permohonan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
2. Menolak Permohonan *a quo* dalam pengujian formil untuk seluruhnya;
3. Menerima keterangan DPR secara keseluruhan;
4. Menyatakan bahwa proses 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) telah sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah memenuhi ketentuan pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang 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 diubah dengan Undang-Undang 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); dan

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

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

Daftar Lampiran

Lampiran I : Risalah Rapat Baleg tanggal 20 januari 2020

Lampiran II : Naskah Akademik

Lampiran III: Catatan Rapat Baleg tanggal 7 April 2020

Lampiran IV: Catatan Rapat Baleg tanggal 14 April 2020

Lampiran V : Laporan singkat Rapat Panja tanggal 20 April 2020

Lampiran VI: Laporan singkat Rapat Dengar Pendapat Umum dengan pakar, lembaga pendidikan, asosiasi, dan lembaga KPPU;

Lampiran VII: Dokumentasi Rapat Panja tanggal 20 Mei 2020 – 25 September 2020;

Lampiran VIII: Risalah Rapat Panja tanggal 3 Oktober 2020;

Lampiran IX: Risalah Rapat Paripurna tanggal 5 Oktober 2020;

Lampiran X : Nota Pengantar dan DIM dari KPPOD;

Lampiran XI: Surat Pengantar Naskah RUU Cipta Kerja tanggal 14 Oktober 2020;

Selain mengajukan dokumen pendukung keterangannya, Dewan Perwakilan Rakyat juga mengajukan seorang ahli yakni **Prof. Dr. I Gde Pantja Astawa, S.H.**,

M.H. yang keterangan tertulisnya diterima oleh Kepaniteraan Mahkamah pada 11 Oktober 2021 dan menyampaikan keterangan lisan dibawah sumpah dalam persidangan Mahkamah pada 13 Oktober 2021 dan kemudian DPR mengajukan dua orang saksi yakni **H. Firman Soebagyo** dan **Hendrik Lewerissa** yang menyampaikan keterangan lisan di bawah sumpah dan/atau janji pada persidangan Mahkamah tanggal 19 Oktober 2021, yang pada pokoknya sebagai berikut:

Ahli DPR

Prof. Dr. I Gde Pantja Astawa, S.H., M.H.

Dalam perkara No. 91IPUU-XVIII/2020 dan perkara No.103/PUU-XVIII/2020, yang dimohonkan oleh para Pemohon adalah pengujian formil (*formele toetsingsrecht*) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut dengan UU Cipta Kerja) terhadap UUD 1945. Pengujian formil itu sendiri, secara teoritik dan juga dalam praktek dimaknai sebagai wewenang untuk menilai, apakah suatu produk legislatif seperti undang-undang, misalnya, terjelma melalui tata cara (prosedur) sebagaimana yang telah ditentukan ataupun diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku ataukah tidak. Jadi pengujian formil ini berkenaan dengan hal-hal yang bersifat prosedural dalam pembentukan undang-undang (*procedural due process of law*) sebagai syarat yang ditentukan secara atributif dalam pembentukan regulasi. Dalam konteks pengujian formil suatu undang-undang di Indonesia, maka secara atributif, UUD 1945 menentukan secara garis besar tentang tata cara atau prosedur pembentukan undang-undang sebagaimana yang digariskan dalam ketentuan Pasal 5 ayat (1) *jo.* ketentuan Pasal 20. Undang-undang sebagai produk legislatif, merupakan *sharing power* DPR dan Presiden. Artinya, meskipun *original power* pembentukan UU ada pada DPR (*vide* Pasal 20 ayat (1) UUD 1945), namun Presiden berhak mengajukan rancangan undang-undang kepada DPR (*vide* Pasal 5 ayat (1) UUD 1945). Kedua ketentuan tersebut mengatur tentang tata cara pengajuan RUU, baik inisiatif pengajuan RUU berasal dari DPR maupun inisiatif pengajuan RUU berasal dari Presiden. Kemudian, tata cara yang berkenaan dengan pembahasan RUU, persetujuan dan pengesahan sampai pada pengundangannya diatur dalam ketentuan Pasal 20 ayat (2) sampai dengan Pasal 20 ayat (5) UUD 1945.

Sepanjang UUD 1945 dijadikan "batu uji" atau dasar pengujian formil terhadap UU Cipta Kerja, maka tata cara atau prosedur pembentukan UU Cipta Kerja sejalan dengan tata cara prosedur yang ditentukan dalam UUD 1945, yaitu:

Pertama, inisiatif pengajuan RUU Cipta Kerja berasal dari Presiden;

Kedua, RUU inisiatif Presiden itu diajukan kepada DPR untuk dibahas dan disetujui bersama DPR dan Presiden;

Ketiga, Presiden yang diberikan kewenangan secara atributif untuk mengesahkan RUU Cipta Kerja yang telah disetujui bersama menjadi undang-undang tersebut, selanjutnya diundangkan (dalam Lembaran Negara).

Permasalahan muncul ketika para Pemohon mendasari permohonan pengujian UU Cipta Kerja pada Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU P3) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. UU P3 itu sendiri merupakan undang-undang organik, yaitu undang-undang yang dibentuk atas perintah ketentuan Pasal 22 A UUD 1945 yang menyebutkan: "Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pembentukan undang-undang diatur dengan undang-undang".

Berdasarkan UU P3 yang dijadikan alas hukum pengajuan permohonan pengujian formil UU Cipta Kerja, para Pemohon mendalilkan pokok-pokok permohonannya sebagai berikut:

- Pembentukan UU (Cipta Kerja) cacat formil dan materiil;
- Melanggar format UU P3;
- Teknik *Omnibus Law* bertentangan dengan teknik penyusunan undang-undang yang diatur dalam UU P3;
- Melanggar asas-asas pembentukan undang-undang;
- Melanggar ketentuan tentang tahapan penyusunan undang-undang;
- Perubahan naskah hasil persetujuan bersama dengan yang diundangkan sehingga proses pengesahannya tidak memenuhi Pasal 20 ayat (4) UUD 1945 dan Pasal 71 UU P3;

- Tidak adanya unsur buruh dalam Satgas; dan
- Penyusunan RUU terburu - buru.

Semua pokok permohonan *a quo* sudah direspon atau ditanggapi (sekaligus dijawab) oleh DPR, baik dalam bentuk Keterangan DPR yang lengkap/utuh maupun dalam bentuk Keterangan Singkat (*Executive Summary*) yang telah disampaikan dalam sidang Mahkamah Konstitusi pada tanggal 17 Juni 2021 yang lalu. Karena itu, untuk menghindari pengulangan dan duplikasi, maka saya tidak akan menanggapi lagi, dengan alasan bahwa pokok permohonan yang didalilkan oleh para Pemohon lebih ditujukan pada proses pembentukan undang-undang yang memang menjadi kewenangan DPR untuk terlibat di dalamnya dan oleh karenanya DPR-lah yang lebih tahu dan dapat menjawabnya berdasarkan data dan informasi yang dimilikinya. Sungguh pun begitu, ada satu hal penting dari pokok-pokok permohonan yang didalilkan oleh para Pemohon yang perlu ahli berikan pendapat, yaitu berkenaan dengan penggunaan metode *Omnibus Law* dalam penyusunan UU Cipta Kerja. Pendapat ahli terhadap penggunaan metode *Omnibus Law* dalam penyusunan UU Cipta Kerja lebih bersifat penegasan (*affirmative*) dari banyak pendapat para ahli tentang hal yang sama, terutama pendapat dari Pemerintah (c.q. Menko Perekonomian) sebagai pemrakarsa pengajuan RUU (Cipta Kerja), selain ada hal-hal penting lainnya yang akan disampaikan dalam pendapat ahli sebagai berikut:

Pertama, tentang hakekat *Omnibus Law*

Secara konseptual, *Omnibus Law* sebagai metoda bukanlah sesuatu yang baru dalam pembentukan/penyusunan regulasi. *Historically*, *Omnibus Law* lahir dan berkembang serta dipraktekkan di negara-negara yang menganut sistem hukum Anglo Saxon (*Common Law System*), seperti Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Australia, Singapura, dan lain sebagainya. Di Amerika Serikat, misalnya, salah satu undang-undang *omnibus law* terbesar yang pernah dibuat adalah *Transportation Equity Act for The 21 Century (TEA-21)*. Contoh undang-undang *omnibus law* lainnya di Amerika Serikat adalah *The Omnibus Public Land Management Act of 2009*.

Di Kanada, praktek *omnibus law* sudah lazim digunakan oleh Parlemennya sejak Tahun 1888 dengan tujuan untuk mempersingkat proses legislasi dengan melebur beberapa peraturan perundang-undangan ke dalam satu peraturan khusus. Beberapa contoh UU *Omnibus Law* di Kanada adalah *The Energy Security Act* Tahun 1982 dan *Jobs, Growth and Long - term Prosperity Act* Tahun 2012.

Di Australia, terdapat *Civil Law and Justice (Omnibus Amendments) Act 2015* yang materinya menggabungkan beberapa ketentuan yang berkaitan dengan hukum dan keadilan sipil dari beberapa ketentuan undang - undang lainnya.

Di Filipina, *Omnibus Law* juga pernah digunakan untuk menata regulasi di bidang investasi dengan mengeluarkan/menerbitkan *Omnibus Investment Code Act of 1987*. Salah satu isi ketentuan dalam *omnibus law* tersebut adalah investor akan diberikan insentif dan hak-hak dasar guna menjamin kelangsungan usaha investor di Filipina. Cara ini dilakukan pemerintah Filipina untuk menarik investasi sebesar-besarnya di negara tersebut.

Dengan menunjuk contoh beberapa negara yang menerapkan metode *Omnibus Law* dalam pembentukan/penyusunan regulasinya tampak bahwa metode *omnibus law* digunakan sebagai suatu instrument kebijakan untuk mengatasi permasalahan regulasi yang terlalu banyak (*hyper regulated*) dan saling tumpang tindih (*overlapping*). Konsep ini sering dipandang sebagai "jalan cepat" dalam mengurai dan membenahi regulasi yang banyak dan bermasalah, dikarenakan esensi dari *Omnibus Law* adalah suatu undang-undang yang ditujukan untuk menyasar tema atau materi besar di suatu negara, di mana substansinya adalah untuk merevisi dan/atau mencabut beberapa peraturan perundang-undangan sekaligus. Oleh karena itu, cara ini dipandang lebih efektif dan efisien dibandingkan penyelesaian dengan menggunakan mekanisme legislasi biasa atau *law by law* yang bukan hanya menyita banyak waktu, pikiran, dan tenaga, juga menyita banyak anggaran. Terlebih lagi pembahasan

suatu undang-undang, misalnya, seringkali mengalami *deadlock* dikarenakan dinamika di parlemen yang sarat dengan berbagai kepentingan. Dengan kata lain, hakekat *Omnibus Law* adalah suatu produk hukum yang berisi lebih dari satu materi dan tema ketatanegaraan yang substansial, dengan merevisi dan/atau mencabut berbagai peraturan yang terkait sehingga menjadi satu peraturan baru yang holistik, dengan tujuan untuk mengatasi banyak atau tingginya kuantitas regulasi (*hyper regulated*) dan tumpang tindihnya regulasi (*overlapping*);

Kedua, *Omnibus Law* dalam kerangka Sistem Hukum (Anglo Saxon dan Eropa Kontinental)

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa konsep *Omnibus Law* lahir dan berkembang di negara-negara yang menganut Sistem Hukum Anglo Saxon dengan menunjuk contoh beberapa negara yang menggunakan *omnibus law* dalam pembentukan undang-undang di negara masing-masing. Apakah kemudian negara-negara yang menganut Sistem Hukum Eropa Kontinental tidak dapat menggunakan metode *Omnibus Law* dalam pembentukan regulasinya?

Sebagaimana nyata dari sejarah, Sistem Hukum Anglo Saxon mengalir dari Inggris dan kemudian menyebar ke negara-negara yang berada di bawah pengaruh Inggris, seperti Amerika Serikat, Kanada, Australia, dan lain-lain negara yang masuk sebagai *The British Commonwealth*. Sistem hukum Anglo Saxon menjadikan *vurisprudensi* sebagai sendi utama sistem hukumnya. Sistem Hukum Anglo Saxon berkembang dari kasus-kasus konkret dan dari kasus konkret tersebut lahir berbagai kaidah dan asas hukum. Karena itu sistem ini sering disebut sebagai sistem hukum yang berdasarkan kasus (*case law system*).

Sementara itu, Sistem Hukum Eropa Kontinental berkembang di Eropa daratan. Dalam sejarah hukum modern, Perancis dapat disebut sebagai negara yang paling terdahulu mengembangkan sistem hukum ini. Sistem Hukum Eropa Kontinental mengutamakan Hukum Tertulis, yaitu

peraturan perundang-undangan sebagai sendi utama sistem hukumnya. Karena itu, negara-negara yang berada dalam Sistem Hukum Eropa Kontinental, selalu berusaha untuk menyusun hukum-hukumnya dalam bentuk tertulis. Bahkan dalam satu sistematika yang diupayakan selengkap mungkin dalam sebuah kitab undang-undang. Penyusunan semacam ini disebut kodifikasi. Karena itu, Sistem Hukum Eropa Kontinental sering pula disebut dengan Sistem Hukum Kodifikasi (*Codified Law System*). Kedua sistem hukum tersebut memiliki keunggulan dan kelemahannya masing-masing. Menyadari akan keunggulan dan kelemahannya masing-masing, maka dalam perkembangannya kemudian, perbedaan dasar antara kedua sistem hukum tersebut makin menipis. Pada Sistem Eropa Kontinental, yurisprudensi (yang menjadi sendi utama Sistem Hukum Anglo Saxon) menjadi makin penting kedudukan dan perannya sebagai sumber hukum di negara-negara yang menganut Sistem Hukum Eropa Kontinental. Sebaliknya, peraturan perundang-undangan (sebagai sendi utama Sistem Hukum Eropa Kontinental) semakin menduduki tempat yang penting pula di negara-negara yang menganut Sistem Hukum Anglo Saxon. Demikian pentingnya tempat kedudukan peraturan perundang-undangan di negara-negara yang menganut Sistem Hukum Anglo Saxon, maka tidak dapat dihindari demikian banyaknya regulasi undang-undang yang diterbitkan yang berdampak pada *hyper regulated*, sehingga menjadi kuat alasan digunakannya metode *Omnibus Law* sebagai cara untuk mereformasi regulasi yang *hyper* itu. Di negara-negara yang menganut Sistem Hukum Anglo Saxon saja sudah lama mempraktekkan penggunaan metode *Omnibus Law* untuk melakukan reformasi terhadap regulasinya yang *hyper*, apalagi di negara-negara yang menganut Sistem Hukum Eropa Kontinental yang memang menjadikan Hukum Tertulis, yaitu peraturan perundang-undangan sebagai sendi utama sistem hukumnya, sehingga sangat tidak beralasan untuk tidak menggunakan metode *Omnibus Law* sebagai cara untuk melakukan reformasi terhadap

regulasinya yang *hyper* dan bermasalah. Hal yang demikian itu lumrah atau lazim terjadi di berbagai negara tanpa terbelenggu oleh sekat perbedaan di antara kedua sistem hukum terkemuka itu. Dalam konteks *Omnibus Law* dapat dikatakan bahwa ketika metode *Omnibus Law* diterapkan di suatu negara yang basisnya bukan *Common Law*, maka negara tersebut telah melakukan praksis yang disebut sebagai transplantasi hukum (*Law Transplant*) *Omnibus Law*. Bagi Alan Watson dalam "*Legal Transplants an Approach to Comparative Law (1993: 21)*, *Law Transplant* merupakan "*the moving of a rule or a system of law from one country to another, or from one people to another- have been common since the earliest recorded history*" (perpindahan suatu tatanan atau sistem hukum dari satu negara ke negara yang lain, atau dari satu orang ke orang yang lain yang sudah umum dilakukan sejak sejak zaman dulu). Secara sederhana, Transplantasi Hukum diartikan sebagai sebuah proses transfer atau peminjaman konsep hukum antar sistem hukum yang ada. Dapat pula dikatakan sebagai proses di mana hukum dan lembaga hukum dari suatu negara diadopsi oleh negara lainnya. Transplantasi hukum, baik yang berkenaan dengan gagasan, konsepsi, solusi, struktur, institusi maupun metode dari suatu negara ke negara lainnya telah menjadi kecenderungan, bahkan kebiasaan dalam rangka proses pembangunan hukum di berbagai negara;

Ketiga, *Omnibus Law*: antara Kodifikasi dan Modifikasi

Sejalan dengan pemikiran di atas, maka *Omnibus Law* sebagai metode bukan lahir dari prinsip kodifikasi melainkan dari prinsip modifikasi. Dikatakan demikian, selain karena metode *Omnibus Law* dapat mengharmonisasikan peraturan perundang-undangan, juga dapat menghindari *hyper regulations*. Selain itu, metode *Omnibus Law* lebih mengarah pada pembentukan kualitas regulasi (*quality of regulation*), bukan pada kuantitas regulasi (*regulatory quantity*). Dalam hubungan ini, tepat apa yang dikatakan oleh Thomas Hobbes bahwa "*unnecessary laws are not good law, but just traps for money*" (kuantitas hukum atau

regulasi yang banyak dan tidak perlu bukanlah hukum yang baik, akan tetapi hanya jebakan untuk anggaran). Oleh karena itu, pembentukan hukum haruslah berorientasi kepada substansi, bukan terpaku kepada hal yang bersifat prosedural. Dalam hal ini dibutuhkan hukum atau regulasi yang kuantitasnya sedikit mungkin tetapi kualitasnya maksimal (*simply rules but perform strictly*) sehingga efektif dan efisien dalam penerapannya.

Keempat, berdasarkan hakekat, transplantasi hukum, dan modifikasi hukum, maka penggunaan metode *Omnibus Law* dalam pembentukan regulasi di Indonesia dihadapkan pada hal-hal yang berada pada tataran antara *das sollen* dan *das sein*.

Pada tataran *das sollen*, misalnya, adalah gagasan Presiden Jokowi untuk menggunakan metode *Omnibus Law* dalam penyusunan undang-undang guna mendukung keinginannya mewujudkan kesejahteraan rakyat melalui pemenuhan hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak dengan mengundang atau menarik investor guna menanamkan investasinya untuk tujuan menciptakan dan memperluas lapangan pekerjaan. Timbulnya gagasan untuk menggunakan metode *Omnibus Law* sebagai instrument pendukung keinginan mewujudkan kesejahteraan rakyat bertolak dari kenyataan faktual (*das sein*), yaitu adanya obesitas regulasi atau *hyper* regulasi yang tumpang tindih, tidak ada harmonisasi, inkonsisten, multi tafsir, tidak operasional, dan kurang memberikan jaminan kepastian hukum. Semuanya itu dinilai sebagai penghambat dan batu sandungan untuk mendukung keinginan mewujudkan kesejahteraan rakyat. Atas dasar itulah, maka dengan menyadari akan hakekat *Omnibus Law*, transplantasi hukum, dan prinsip modifikasi, metode *Omnibus Law* digunakan dalam penyusunan undang-undang yang kini menjadi UU Cipta Kerja;

Kelima, penggunaan metode *Omnibus Law* dalam penyusunan UU Cipta Kerja secara *procedural due process of law* dinilai oleh para Pemohon sebagai

cacat formil, karena penyusunan UU Cipta Kerja dengan menggunakan metode *Omnibus Law* tidak dikenal, diakui, ataupun diatur dalam UU P3. Penilaian yang demikian itu sangat tidak berdasar dan beralasan, karena:

1. UU P3 "berdiam diri" atau tidak responsif terhadap penggunaan metode *Omnibus Law* sebagai "jalan cepat" untuk dapat membuat regulasi secara efektif dan efisien. Dengan menunjuk konstataasi "berdiam dirinya" UU P3, maka penggunaan metode *Omnibus Law* dapat dipandang semacam Konvensi yang berfungsi melengkapi UU P3 yang tidak responsif terhadap tuntutan perkembangan keadaan akan kebutuhan penggunaan metode *Omnibus Law* untuk dapat menghasilkan regulasi yang efektif dan efisien. Jadi penggunaan metode *Omnibus Law* sebagai Konvensi lebih menentukan atau menekankan tentang cara (atau metode), bukan pada isi atau substansi;
2. Tujuan UU Cipta Kerja yang disusun dengan menggunakan metode *Omnibus Law* adalah untuk menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui kemudahan berinvestasi. Tujuan tersebut dihadapkan oleh hukum (UU P3) dan prosedur pembentukan undang-undang yang diatur di dalamnya. Hukum dan prosedur adalah cara untuk mencapai tujuan. Artinya, baik buruknya hukum dan prosedur tadi diukur dari tercapai atau tidaknya tujuan. Manakala tujuan tidak tercapai, maka mestinya hukum dan prosedur itulah yang ditinjau ulang. Bisa jadi hukum dan prosedur itu sudah tidak relevan lagi dengan kontek masalah, situasi dan kondisi serta dinamika yang terjadi di masyarakat;
3. Dalam konteks ini, ada 2 (dua) Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) yang relevan dijadikan justifikasi untuk menegasi alasan para Pemohon yang menyatakan UU Cipta Kerja cacat formil, yaitu:
 - a. Putusan MK No. 27IPUU-VIII2009, pada halaman 91-92 menyatakan: "... Mahkamah berpendapat bahwa pengujian

undang-undang dilakukan antara undang-undang terhadap UUD 1945, bukannya diuji dengan undang-undang atau yang lain, dalam hal ini UU No.10 I 2004. Materi UU No. 10/2004 di antaranya dimaksudkan untuk mengatur tata cara pembentukan undang-undang yang baik. Adanya kekurangan dalam suatu pembentukan undang-undang karena tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam UU No. 10I2004, tidak dengan serta merta menyebabkan undang-undang tersebut batal ...";

- b. Putusan MK No. 73/PUU-XII/2014, pada halaman 211 -212 antara lain berbunyi sebagai berikut: "... Sekiranya terjadi dalam proses pembahasan tidak sepenuhnya mengikuti tata cara yang diatur dalam undang-undang mengenai pembentukan peraturan perundang-undangan (UU 12/2011) atau tidak sesuai dengan ketentuan Tata Tertib DPR, - menurut Mahkamah - tidak serta merta menjadikan undang-undang tersebut inkonstitusional sebagaimana telah dipertimbangkan di atas. Norma yang ada dalam Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Tata Tertib DPR mengenai Pembentukan Undang-Undang, hanyalah tata-cara pembentukan undang-undang yang baik. Jika ada materi muatan yang diduga bertentangan dengan konstitusi dapat dilakukan pengujian materiil terhadap pasal-pasal tertentu, karena dapat saja suatu undang-undang yang dibentuk berdasarkan tata-cara yang diatur dalam undang-undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan tata tertib DPR justru materi muatannya bertentangan dengan UUD 1945. Sebaliknya, dapat juga suatu undang-undang yang telah dibentuk tidak berdasarkan tata-cara yang diatur dalam undang-undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan tata tertib DPR, justru materi muatannya sesuai dengan UUD 1945"

Saksi Dewan Perwakilan Rakyat

Firman Soebagyo, S.E., M.H. dan Hendrik Lewerissa, S.H., LL.M.

- Berdasarkan pengetahuan yang saksi ketahui, pengujian formil suatu undang-undang, terkait dengan proses pembentukan undang-undang dimaksud;
- Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, proses pembentukan undang-undang pada pokoknya mencakup tahapan: **perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan, dan pengundangan;**
- Berdasarkan kelima tahapan dalam pembentukan undang-undang tersebut, keterlibatan saksi di dalam proses pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, hanya meliputi: **tahapan perencanaan dan tahapan pembahasan** saja. Saksi **tidak terlibat** di dalam **proses penyusunan** RUU tentang Cipta Kerja. Penyusunan RUU tentang Cipta Kerja, merupakan tugas yang dilakukan oleh Pemerintah;
- Terkait dengan **tahapan perencanaan**, dapat saksi terangkan bahwa RUU tentang Cipta Kerja **telah terdaftar** di dalam Prolegnas Tahun 2020-2024 dan Prolegnas Prioritas Tahun 2020. Di dalam Prolegnas tersebut, RUU tentang Cipta Kerja ditetapkan sebagai **RUU usul Pemerintah;**
- Badan Legislasi DPR dalam menyusun Prolegnas Tahun 2020-2024 dan Prolegnas Prioritas Tahun 2020 telah menerima berbagai masukan dari para pemangku kepentingan terkait, baik masukan secara langsung dan/atau secara tertulis, antara lain dengan:
 1. Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan, beserta forum komunikasi pimpinan daerah, sivitas akademika, dan masyarakatnya;
 2. Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, beserta forum komunikasi pimpinan daerah, sivitas akademika, dan masyarakatnya;
 3. Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur, beserta forum komunikasi pimpinan daerah, sivitas akademika, dan masyarakatnya;
 4. Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur, beserta forum komunikasi pimpinan daerah, sivitas akademika, dan masyarakatnya;

5. Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, beserta forum komunikasi pimpinan daerah, sivitas akademika, dan masyarakatnya;
 6. Dewan Pengawas TVRI;
 7. Pengurus Pusat Majelis Ulama Indonesia;
 8. PBNU;
 9. PP Muhammadiyah;
 10. Federasi Pekerja Honoror Pemerintah Wilayah Timur Indonesia;
 11. Forum Komunikasi Bantuan Polisi Pamong Praja Nusantara;
 12. Forum Komunikasi Satuan Pengamanan Dalam Kantor DKI Jakarta;
 13. Perkumpulan Honoror K-2 Indonesia;
 14. Forum Pegawai Non-ASN Kementerian PUPR;
 15. Aliansi Pelangi Antar Bangsa;
 16. Koalisi Kebebasan Berserikat;
 17. Pusat Studi Hukum dan Kebijakan (PSHK);
 18. ICJR;
 19. Komnas Perempuan;
 20. Jala PRT;
 21. Filantropi Indonesia;
 22. Forum Zakat;
 23. Ikatan Apoteker Indonesia (IAI);
 24. Ikatan Dokter Indonesia (IDI);
 25. Kelompok Kerja Kebijakan Konservasi;
 26. Koalisi Masyarakat Sipil;
 27. Imparsial;
 28. Koalisi Kebebasan Berserikat;
 29. Serikat Pekerja Pos Indonesia;
 30. Kelompok Kerja Identitas Hukum; dan
 31. Yayasan Sayangi Tunas Cilik.
- Prolegnas Tahun 2020-2024 dan Prolegnas Prioritas Tahun 2020, disusun oleh Badan Legislasi DPR bersama dengan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, dan Panitia Perancang Undang-Undang DPD. Penyusunan Prolegnas tersebut

dikoordinasikan oleh Badan Legislasi DPR dan hasilnya disampaikan oleh Badan Legislasi DPR kepada Rapat Paripurna DPR untuk diambil keputusan. Berdasarkan keputusan dalam Rapat Paripurna DPR, Prolegnas Tahun 2020-2024 dan Prolegnas Prioritas Tahun 2020, selanjutnya ditetapkan dengan **Surat Keputusan DPR Nomor 46/DPR RI/II/2019**, tertanggal 17 Desember 2019, dan **Surat Keputusan DPR Nomor 1/DPR RI/II/2019-2020**, tertanggal 22 Januari 2020;

- Prolegnas Tahun 2020-2024 dan Prolegnas Prioritas Tahun 2020, juga telah disosialisasikan oleh Badan Legislasi DPR kepada para pemangku kepentingan yang ada. Sosialisasi Prolegnas tersebut, antara lain dilakukan melalui kunjungan kerja Badan Legislasi DPR pada 6 (enam) provinsi, yaitu:
 1. Provinsi Banten;
 2. Provinsi Jawa Barat;
 3. Provinsi Jawa Timur;
 4. Provinsi Bali;
 5. Provinsi Sulawesi Selatan; dan
 6. Provinsi Kepulauan Riau.

DPR juga telah mensosialisasi Prolegnas tersebut melalui *website*, media cetak, dan/atau media sosial yang dimilikinya. Bahkan saksi dan/atau anggota DPR lainnya, ketika melakukan kunjungan kerja ke daerah pemilihan, juga melakukan sosialisasi Prolegnas ke pemerintah daerah dan/atau masyarakat dalam rangka menyerap aspirasi yang ada.

- Terkait dengan **tahapan pembahasan**, dapat saksi informasikan bahwa RUU tentang Cipta Kerja, telah dibahas melalui **2 (dua) tingkat pembicaraan**. Pembicaraan **tingkat 1 (satu)** dilakukan di **Badan Legislasi DPR**, dan pembicaraan **tingkat 2 (dua)** dilakukan di **Rapat Paripurna DPR**;
- Penunjukan Badan Legislasi DPR sebagai alat kelengkapan DPR yang membahas RUU tentang Cipta Kerja, berdasarkan penugasan yang diberikan oleh Badan Musyawarah DPR. Pembicaraan tingkat 1 (satu) di Badan Legislasi DPR dilakukan sejak tanggal **14 April 2020** sampai dengan tanggal **3 Oktober**

2020. Dikarenakan di gedung DPR dan lingkungan sekitarnya sedang mewadahi *Covid-19* maka rapat-rapat yang dilakukan oleh DPR (termasuk rapat-rapat mengenai pembahasan RUU) disepakati dilakukan melalui mekanisme kehadiran fisik secara langsung dan melalui virtual. Sebagian anggota Badan Legislasi DPR yang merupakan perwakilan dari fraksi-fraksi di DPR hadir secara langsung dengan menerapkan protokol *Covid-19* di ruang rapat Badan Legislasi DPR, dan selebihnya, sebagian anggota Badan Legislasi DPR yang lain hadir melalui virtual. Demikian juga halnya dengan pihak Pemerintah. Kesepakatan ini didasarkan pada ketentuan tata cara rapat dan tata cara pengambilan keputusan di DPR yang diatur dalam Peraturan DPR Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Tertib;

- Berdasarkan Peraturan DPR Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Tertib, pembahasan rancangan undang-undang dalam pembicaraan tingkat 1 (satu) di Badan Legislasi DPR dilakukan dengan kegiatan sebagai berikut:
 - a. Pengantar musyawarah;
 - b. Pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM);
 - c. Penyampaian pendapat mini sebagai sikap akhir; dan
 - d. Pengambilan keputusan.
- Pengantar musyawarah, disampaikan dalam Rapat Kerja Badan Legislasi DPR dengan Pemerintah. Di dalam Rapat Kerja ini, hadir secara fisik Menteri Koordinator Bidang Perekonomian, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, dan Menteri Ketenagakerjaan. Sedangkan menteri-menteri lainnya, hadir secara virtual. Di dalam pengantar musyawarah, Pemerintah menyampaikan penjelasan terhadap RUU tentang Cipta Kerja dan kemudian dilanjutkan dengan pandangan fraksi-fraksi DPR atas penjelasan RUU dimaksud. Rapat Kerja tersebut menyepakati menerima penjelasan Pemerintah atas RUU tentang Cipta Kerja. Kegiatan Rapat Kerja tersebut, dilaksanakan pada tanggal **14 April 2020**;
- Setelah pengantar musyawarah di sampaikan dalam Rapat Kerja antara Badan Legislasi DPR dengan Pemerintah, selanjutnya Badan Legislasi DPR di dalam rapat-rapat berikutnya juga melakukan Rapat Dengar Pendapat Umum (RDPU) dengan para narasumber dalam rangka menyerap aspirasi masyarakat terkait

RUU tentang Cipta Kerja. Dalam RDPU tersebut, hadir secara fisik dan/atau virtual, antara lain:

1. Tanggal 29 April 2020

- a. Prof. Dr. Satya Arinanto, SH, LLM (Guru Besar FH UI);
- b. Dr. Bambang Kesowo, LLM (Dosen FH UGM)

2. Tanggal 5 Mei 2020

- a. Emil Arifin;
- b. Dr. Ir. H. Sutrisno Iwantono, MA.

3. Tanggal 9 Juni 2020

- a. Mohamad Mova Al Afghani, SH, LLM, PhD (Dosen FH Ibnu Khaldun Bogor);
- b. Rosan P. Roeslani (Ketua KADIN);
- c. Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia (IJTI).

4. Tanggal 10 Juni 2020

- a. Prof. Dr. M. Ramdan Andri Gunawan, SH (Guru Besar FH UI);
- b. Prof. Dr. Asep Warlan Yusuf, SH (Guru Besar FH Universitas Katholik Parahyangan);
- c. Prof. Dr. Ir. San Afri Awang (Guru Besar Fakultas Kehutanan UGM)

5. Tanggal 11 Juni 2020

- a. Dewan Pers;
 - b. Aliansi Jurnalis Independen (AJI);
 - c. Pengurus Pusat MUI;
 - d. PBNU;
 - e. PP Muhammadiyah.
- Terkait dengan pembahasan DIM, Badan Legislasi DPR dan Pemerintah sepakat untuk membahas semua DIM yang ada dimulai dari DIM yang ringan terlebih dahulu kemudian berlanjut kepada DIM yang dianggap berat dan mendapat banyak perhatian publik. Selama pembahasan DIM, Badan Legislasi DPR juga tetap menerima berbagai saran dan masukan dari para pemangku kepentingan terkait. Khusus DIM RUU terkait Bab 4 tentang Ketenagakerjaan, telah disepakati untuk dibahas diakhir pembicaraan tingkat 1 (satu). Adanya kesepakatan itu,

didasarkan pada pertimbangan bahwa Badan Legislasi DPR dan Pemerintah berharap agar para pemangku kepentingan terkait dapat berpartisipasi secara optimal terkait substansi RUU tersebut. DPR bersama Pemerintah berusaha mendengarkan dan memperhatikan aspirasi semua pemangku kepentingan yang ada (baik tenaga kerja, pelaku usaha, dan juga Pemerintah). Bahkan secara khusus, DPR (melalui anggota, fraksi, dan/atau alat kelengkapan DPR) juga telah berulang kali menerima aspirasi dari berbagai perwakilan tenaga kerja dan mahasiswa yang ada, baik di dalam gedung DPR maupun di luar gedung DPR. Berikut beberapa kegiatan yang dapat saksi terangkan berkaitan dengan partisipasi masyarakat dalam pembahasan RUU tentang Cipta Kerja.

1. Tanggal 13 Agustus 2020

- Wakil Ketua DPR Aziz Syamsuddin dan Rachmat Gobel, serta Wakil Ketua Badan Legislasi DPR M. Nurdin, dan Anggota Badan Legislasi DPR Lamhot Sinaga, menerima perwakilan Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN);
- Wakil Ketua DPR Aziz Syamsuddin, menerima perwakilan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Se-Jabotabek.

2. Tanggal 18 Agustus 2020

- Wakil Ketua DPR Bapak Sufmi Dasco bersama dengan Wakil Ketua Badan Legislasi DPR Willy Aditya, menerima Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal.

3. Tanggal 20 Agustus 2020

- Wakil Ketua Badan Legislasi DPR Willy Aditya bersama perwakilan fraksi-fraksi DPR, yaitu: Fraksi PDI Perjuangan, Fraksi Golkar, Fraksi Gerindra, Fraksi Nasdem, dan Fraksi PKB, menerima kunjungan perwakilan serikat buruh/pekerja terkait Bab IV Ketenagakerjaan. Ada 2 (dua) hal yang disepakati dalam pertemuan tersebut. **Pertama**, DPR menerima notulensi hasil pembahasan dari tim teknis tripartit yang difasilitasi oleh Pemerintah. **Kedua**, DPR membuka ruang seluas-luasnya untuk berdialog dan menerima saran dan masukan terkait

pembahasan Bab IV Ketenagakerjaan tanpa membeda-bedakan aliansi buruh manapun.

- Pembahasan DIM, dilakukan oleh Badan Legislasi melalui Rapat Panitia Kerja (PANJA). Setelah semua materi muatan DIM RUU tentang Cipta Kerja selesai dibahas, pembahasan RUU dilanjutkan dengan pembahasan dalam Rapat Tim Perumus (TIMUS) dan Tim Sinkronisasi (TIMSIN);
- Selama pembahasan DIM, rapat pembahasan RUU tentang Cipta Kerja, mayoritas dilakukan di dalam gedung DPR. Namun dikarenakan di dalam gedung DPR banyak staf dan Anggota DPR yang terpapar *Covid-19*, pelaksanaan pembahasan DIM di gedung DPR dihentikan untuk beberapa saat dan dialihkan ke tempat lain yang lebih representatif dan memungkinkan rapat dapat diselenggarakan. Pelaksanaan rapat pembahasan RUU tentang Cipta Kerja yang dilakukan di luar gedung DPR juga atas kesepakatan Badan Legislasi DPR dan Pemerintah dengan tetap mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh Peraturan DPR Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Tertib. Jadi ini bukan pertimbangan pribadi tetapi pertimbangan dan keputusan kelembagaan dengan memperhatikan situasi dan kondisi yang terjadi;
- Penyampaian pendapat mini sebagai sikap akhir fraksi-fraksi DPR, dilakukan di dalam Rapat Kerja Badan Legislasi DPR dengan Pemerintah. Penyampaian pendapat mini tersebut kemudian dilanjutkan dengan pengambilan keputusan tingkat 1 (satu) atas RUU tentang Cipta Kerja. Berdasarkan keputusan pembicaraan tingkat 1 (satu) tersebut, RUU tentang Cipta Kerja disepakati untuk dilanjutkan pembahasannya dalam pembicaraan tingkat 2 (dua) di dalam Rapat Paripurna DPR. Penyampaian pendapat mini dan pengambilan keputusan tingkat 1 (satu) tersebut dilakukan pada tanggal **3 Oktober 2020**. Sedangkan pengambilan keputusan tingkat 2 (dua) di dalam Rapat Paripurna DPR dilakukan pada tanggal **5 Oktober 2020**;
- Pelaksanaan rapat yang dilakukan oleh Badan Legislasi DPR dalam **tahapan perencanaan** dan **tahapan pembahasan** terkait RUU tentang Cipta Kerja, telah dipublikasikan oleh DPR melalui *website*, media televisi, media sosial dan/atau media cetak. Dengan demikian, baik DPR, Pemerintah, dan masyarakat juga

dapat mengikuti rapat-rapat tersebut melalui berbagai sarana media yang ada. Ini merupakan komitmen bersama antara DPR dengan Pemerintah yang sejak awal pembahasan RUU sepakat untuk terbuka dan memberikan ruang partisipasi yang luas kepada masyarakat;

Demikian keterangan saksi atas **tahapan perencanaan** dan **tahapan pembahasan** dari RUU tentang Cipta Kerja. Saksi berpendapat, bahwa **tahapan perencanaan** dan **tahapan pembahasan** RUU tentang Cipta Kerja telah sesuai dengan prosedur yang ditentukan di dalam peraturan perundang-undangan yang ada. DPR dan Pemerintah telah berusaha semaksimal mungkin untuk menaati prosedur yang ditentukan tersebut, walaupun harus dilakukan pada saat situasi dan kondisi yang sulit yaitu saat pandemi *Covid-19* sedang berlangsung. Hal ini semata-mata Saksi lakukan, karena **saksi dan rekan-rekan** Anggota DPR lainnya, terikat pada **sumpah/janji jabatan selaku wakil rakyat**.

[2.4] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon tersebut, Presiden telah memberikan keterangan dalam persidangan tanggal 17 Juni 2021 yang kemudian dilengkapi dengan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah tanggal 9 Juni 2021, 10 Juni 2021 dan 16 Juni 2021, dan keterangan tertulis tambahan yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah tanggal 12 Agustus 2021, tanggal 25 Agustus 2021, tanggal 9 September 2021, dan tanggal 13 Oktober 2021, yang pada pokoknya sebagai berikut:

Keterangan Presiden bertanggal 7 Juni 2021 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah tanggal 9 Juni 2021

I. POKOK PERMOHONAN PEMOHON

Bahwa Pemohon pada pokoknya memohon untuk menguji Formil dan Materiil UU Cipta kerja, sebagai berikut:

A. Pengujian Formil

Bahwa Para Pemohon menguji secara formil terhadap pembentukan UU Cipta Kerja yang tidak memenuhi ketentuan pembentukan undang-undang berdasarkan UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang

Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Pembentukan UU Cipta Kerja melanggar asas kejelasan tujuan, asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, asas kejelasan rumusan, dan asas keterbukaan dan dibentuknya UU Cipta Kerja dibuat tanpa adanya partisipasi masyarakat yang terdampak dari UU Cipta kerja.
2. Pembentukan UU Cipta Kerja melanggar prosedur persetujuan dan pengesahan rancangan undang-undang sebagaimana diatur pada Pasal 20 Ayat (4) UUD 1945 dan Pasal 72 Ayat (2) UU No. 12 Tahun 2011 beserta penjelasannya;

B. Pengujian Materiil

Bahwa menurut Pemohon, muatan materi Pasal 42, Pasal 43, Pasal 44, Pasal 56, Pasal 57, Pasal 59, Pasal 61 ayat (3), Pasal 61A, Pasal 66, Pasal 88, Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, Pasal 89, Pasal 90, Pasal 90A, Pasal 90B, Pasal 91, Pasal 92, Pasal 92A, Pasal 94, Pasal 95, Pasal 97, Pasal 98, Pasal 151, Pasal 151A, Pasal 152, Pasal 154, Pasal 154A, Pasal 156, Pasal 157, Pasal 157A, Pasal 160, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171, Pasal 172, Pasal 191, Pasal 1, Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, Pasal 89A atau setidaknya Pasal 42 ayat (3) huruf c, Pasal 56 ayat (3), Pasal 57 ayat (2), Pasal 59 ayat (1) huruf b, Pasal 61 ayat (3), Pasal 61A ayat (1), Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 89, Pasal 90B, Pasal 154A, Pasal 156, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171, Pasal 172, Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, Pasal 89A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

bertentangan dengan:

Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28E ayat (3), Pasal 28H ayat (4), Pasal 28I ayat (2) UUD 1945,

Dengan alasan-alasan pada pokoknya sebagai berikut:

- a. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 4 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf c UU Ketenagakerjaan terkait pengaturan Tenaga Kerja Asing (TKA), tidak mengatur pengertian dan kriteria atau batasan-

batasan tentang: a. jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat; b. vokasi; c. perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi; d. kunjungan bisnis; dan, e. penelitian untuk jangka waktu tertentu, sehingga sangat mudah TKA mendapat pekerjaan di Indonesia tanpa Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) hanya dengan alasan TKA tersebut bekerja pada perusahaan yang dalam "keadaan darurat", "vokasi", "perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi", "kunjungan bisnis", dan "penelitian", yang berakibat lapangan kerja bagi warga negara Indonesia termasuk para Pemohon akan semakin sempit dan tertutup. Atas dasar argumentasi tersebut maka norma dalam Pasal 81 angka 4 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf c UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 dan beralasan menurut hukum dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

- b. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 12 UUCK yang mengubah Pasal 56 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang mengatur jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja telah menghilangkan peran negara untuk memberi perlindungan hukum kepada warga negara *in casu* pekerja/buruh atas jaminan kerja yang berkelanjutan dan jaminan memperoleh imbalan/upah yang berkelanjutan secara layak, sehingga norma itu tidak menjamin kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh.
- c. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 13 UUCK yang mengubah Pasal 57 UU Ketenagakerjaan terkait penghapusan sanksi PKWT yang dibuat tidak tertulis demi hukum menjadi PKWTT, artinya UUCK menghapus sanksi PKWT dinyatakan menjadi PKWTT jika PKWT dibuat secara lisan (tidak tertulis). Penghapusan sanksi tersebut bermakna pengusaha dilegalisasi mengadakan hubungan kerja dengan pekerja/buruh dengan pola PKWT/kontrak secara lisan (tidak tertulis). Dampaknya, awal kerja atau masa kerja, status hubungan kerja, besaran upah pokok dan tunjangan-

tunjangan, jabatan pekerja/buruh tidak diketahui oleh pekerja/buruh atau ahli warisnya jika dikemudian hari terjadi perselisihan hubungan industrial. Misalnya pekerja/buruh mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) atas alasan meninggal dunia maka hak-hak pekerja/buruh atau ahli waris pekerja/buruh dikemudian hari seperti lama masa kerja dan besar upah untuk menghitung pesangon untuk PKWTT atau kompensasi untuk PKWT menjadi tidak ada jaminan kepastian. Pekerja/buruh atau ahli waris pekerja/buruh yang meninggal dunia tidak dapat mengajukan bukti tertulis dihadapan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian ketentuan Pasal 81 angka 13 UUCK yang menghapus Pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

- d. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 15 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan terkait PKWT berakibat batas waktu (lama) PKWT/kontrak tidak ada lagi dan ketentuan Pasal 81 angka 20 UUCK yang mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan berakibat tidak ada lagi batasan jenis pekerjaan atau kegiatan perusahaan yang dapat di-*outsourcing* dan ketentuan Pasal 81 angka 20 UUCK yang mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan berakibat tanggung jawab perusahaan Induk (pemberi kerja) kepada pekerja/buruh perusahaan *outsourcing* dihapus, menjadi tidak ada, yang berdampak hak masa kerja, pesangon, uang kompensasi berpotensi hilang. Norma dalam ketentuan Pasal 81 angka 15 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan ketentuan Pasal 81 angka 20 UUCK yang mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan tidak menjamin dan bahkan mengurangi jaminan hak konstitusional setiap pekerja/buruh untuk mempertahankan dan memperoleh hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum: kebebasan, rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk membentuk, menjadi anggota dan atau

- pengurus, dan menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan hak asasi; dan bahkan UU Cipta Kerja dinilai mengambil alih hak milik pribadi pekerja/buruh dari UU Ketenagakerjaan yang merupakan hak asasi secara sewenang-wenang, sehingga ketentuan Pasal 81 angka 15 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan ketentuan Pasal 81 angka 20 UUCK yang mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2) Pasal 28G ayat (1), Pasal 28H ayat (4), dan Pasal 28 UUD 1945.
- e. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 16 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 61 ayat (3) UU Ketenagakerjaan terkait perjanjian kerja dengan alasan bahwa norma pada Pasal 81 angka 16 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 61 ayat (3) UU Ketenagakerjaan berpotensi menghilangkan hak konstitusional pekerja/buruh berupa masa kerja atau pesangon dan norma *a quo* tidak dapat menjamin terpenuhinya hak setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, dan karenanya dinilai bertentangan dengan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945.
 - f. Bahwa ketentuan mengenai pengupahan sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, dan 36 UUCK bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan 28 D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.
 - g. Bahwa ketentuan mengenai PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, dan 61 UUCK bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan/atau Pasal 28H ayat (4) UUD 1945.
 - h. Bahwa Pasal 2 sampai dengan Pasal 5 Bagian Kelima Bab IV UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, Pasal 89A UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia mengandung cacat formil.

II. PENJELASAN PEMERINTAH TERHADAP KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

Sehubungan dengan kedudukan hukum Pemohon, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

1. Bahwa berdasar Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi menyebutkan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang yaitu:
 - a. Perorangan warga negara Indonesia;
 - b. Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
 - c. Badan hukum publik atau privat; atau
 - d. Lembaga Negara.

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan "*hak konstitusional*" adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945;

Dengan demikian, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. Kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011;
 - b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;
 - c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.
2. Bahwa selanjutnya melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 dan putusan-putusan

selanjutnya, Mahkamah telah berpendirian kerugian hak ditentukan dengan lima syarat yaitu:

- a. Adanya hak dan atau kewenangan Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. Hak dan/atau kewenangan tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;
 - c. Kerugian tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;
 - e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak seperti yang didalilkan tidak akan dan/atau tidak lagi terjadi;
3. Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut, maka menurut Pemerintah perlu dipertanyakan kepentingan Pemohon apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya ketentuan yang dimohonkan di uji, juga apakah terdapat kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;
4. Bahwa menurut Pemerintah tidak terdapat kerugian yang diderita oleh Pemohon, yang didasarkan bahwa:
- a. Bahwa terhadap ketentuan Pasal maupun ayat yang merupakan materi muatan yang menjadi pokok permohonan Pemohon baik dalam posita maupun petitum yaitu (Pasal 42, Pasal 43, Pasal 44, Pasal 56, Pasal 57, Pasal 59, Pasal 61 ayat (3), Pasal 61A, Pasal 66, Pasal 88, Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, Pasal 89, Pasal 90, Pasal

90A, Pasal 90B, Pasal 91, Pasal 92, Pasal 92A, Pasal 94, Pasal 95, Pasal 97, Pasal 98, Pasal 151, Pasal 151A, Pasal 152, Pasal 154, Pasal 154A, Pasal 156, Pasal 157, Pasal 157A, Pasal 160, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171, Pasal 172, Pasal 191, Pasal 1, Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, Pasal 89A **atau setidaknya** Pasal 42 ayat (3) huruf c, Pasal 56 ayat (3), Pasal 57 ayat (2), Pasal 59 ayat (1) huruf b, Pasal 61 ayat (3), Pasal 61A ayat (1), Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 89, Pasal 90B, Pasal 154A, Pasal 156, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171, Pasal 172, Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, Pasal 89A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja) **mengandung ketidak jelasan (*obscuur libel*) dan kesalahan objek (*error in objectum*)**, karena ketentuan pasal maupun ayat dimaksud tidak sesuai dengan materi pasal maupun ayat dan/atau bagian sebagaimana yang ditentukan dalam UU Cipta Kerja. Ketentuan terkait dengan BAB IV Ketenagakerjaan yang terdapat dalam UU Cipta Kerja **terdiri atas ketentuan Pasal 80, Pasal 81 angka 1 sampai dengan angka 68, Pasal 82 angka 1 sampai dengan angka 2, Pasal 83 angka 1 sampai dengan angka 3, Pasal 84 angka 1 sampai angka 5 dan bukan ketentuan sebagaimana objek permohonan yang dimohonkan diuji oleh Pemohon**. Sehingga dengan demikian terhadap objek permohonan sebagaimana termuat dalam posita maupun petitum mengandung **kesalahan objek (*error in objectum*) dan ketidakjelasan objek**.

- b. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 11 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) yang pada intinya menyatakan bahwa Konfederasi SP/SB harus memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga. Selain itu, selaku Badan Hukum Perkumpulan juga wajib memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga yang menjadi acuan dan/atau pedoman dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi. Maka sudah sewajibnya bagi Pemohon yang

merupakan perwakilan dari KSBSI wajib mematuhi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga yang telah dibuatnya sebagai kaidah hukum otonom organisasi tersebut.

- c. Bahwa Pasal 23 Anggaran Dasar KSBSI Periode 2019 – 2023 secara tegas telah mengatur yaitu:

Pasal 23

Dewan Eksekutif Nasional

- (1) **Dewan Eksekutif Nasional merupakan pemegang kekuasaan eksekutif nasional organisasi** pada Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia yang ditetapkan pada Kongres untuk masa bhakti 4 (empat) tahun.
 - (2) **Dewan Eksekutif Nasional bertugas melaksanakan semua keputusan-keputusan organisasi.**
 - (3) **Dewan Eksekutif Nasional** berwenang:
 - a. Mengganti personel departemen jika dianggap perlu.
 - b. Bertindak untuk dan atas nama KSBSI ke dalam dan ke luar organisasi.**
 - c. Memutuskan dan menetapkan Koordinator Wilayah.
 - d. Memutuskan dan menetapkan alat bantu di tingkat pusat.
- d. Bahwa Pasal 6 angka 2 Anggaran Rumah Tangga KSBSI periode 2019-2023 secara tegas telah mengatur yaitu: “Dewan Eksekutif Nasional terdiri dari: Presiden; Sekretaris Jenderal; Deputi Presiden Bidang Konsolidasi; Deputi Presiden Bidang Program; dan Bendahara.”
- e. Bahwa berdasarkan Pasal 23 Anggaran Dasar dan Pasal 6 angka 2 Anggaran Rumah Tangga KSBSI Periode 2019 – 2023, maka sangatlah jelas bahwa DEN KSBSI **bersifat kolektif kolegial**. Sehingga apabila DEN KSBSI sebagai suatu organisasi mengajukan suatu gugatan hukum **harus diwakili oleh seluruh DEN KSBSI yang terdiri dari: Presiden; Sekrtetaris Jenderal; Deputi Presiden Bidang Konsolidasi; Deputi Presiden Bidang Program; dan Bendahara**. Sedangkan dalam permohonan *a quo* DEN KSBSI hanya diwakili oleh **Presiden dan Sekretaris Jenderal**, DEN KSBSI wajib mengikutsertakan ***Deputi Presiden Bidang Konsolidasi, Deputi Presiden Bidang Program, dan***

Bendahara dalam Permohonan *a quo*. **Sehingga Permohonan *a quo plurium litis consortium* (Permohonan kurang pihak)**, yakni pihak seharusnya yang bertindak sebagai Pemohon tidak lengkap, karena masih ada Pemohon lainnya yaitu Deputi Presiden Bidang Konsolidasi, Deputi Presiden Bidang Program, dan Bendahara yang berhak bertindak sebagai Pemohon mewakili DEN KSBSI secara organisasi dalam mengajukan Permohonan *a quo*.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, oleh karena objek permohonan sebagaimana termuat dalam posita maupun petitum mengandung **kesalahan objek (*error in objectum*)** dan **ketidak jelasan objek** dan **Permohonan kurang pihak**, maka menurut Pemerintah Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*), dan tepat jika Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana **menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*)**.

III. KETERANGAN PEMERINTAH TERHADAP POKOK PERMOHONAN PEMOHON

A. KETERANGAN PEMERINTAH TERHADAP PENGUJIAN FORMIL

Sebelum Pemerintah menyampaikan keterangan terkait norma materi muatan yang dimohonkan untuk diuji oleh Pemohon, Pemerintah terlebih dahulu menyampaikan landasan filosofis UU Cipta Kerja sebagai berikut:

- a. Bahwa Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menetapkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual.
- b. Sejalan dengan tujuan tersebut Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjamin bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” oleh karena itu, negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

- c. Memperhatikan kondisi Indonesia saat ini yang menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah usia produktif yang sangat tinggi tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Akibatnya, banyak masyarakat Indonesia tidak memiliki pekerjaan.
- d. Beranjak dari hal tersebut, Pemerintah melakukan berbagai upaya strategis dalam rangka memenuhi hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak melalui peningkatan investasi, penguatan UMKM, dan peningkatan kualitas SDM yang dirumuskan dalam UU Cipta Kerja.

Bahwa pada pokoknya alasan permohonan pengujian formil UU Cipta Kerja yang disampaikannya Pemohon adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Pembentukan UU Cipta Kerja melanggar asas kejelasan tujuan, asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, asas kejelasan rumusan, dan asas keterbukaan dan dibentuknya UU Cipta Kerja dibuat tanpa adanya partisipasi masyarakat yang terdampak dari UU Cipta kerja.
2. Pembentukan UU Cipta Kerja melanggar prosedur persetujuan dan pengesahan rancangan undang-undang sebagaimana diatur pada Pasal 20 Ayat (4) UUD 1945 dan Pasal 72 Ayat (2) UU No. 12 Tahun 2011 beserta penjelasannya;

bahwa terhadap pengujian formil UU Cipta Kerja tersebut dapat Pemerintah jelaskan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pembentukan UU Cipta Kerja tidak melanggar asas kejelasan tujuan, asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, asas kejelasan rumusan, dan asas keterbukaan dan dibuat dengan melibatkan partisipasi masyarakat.**

- (1) Bahwa menurut Pasal 1 angka 1 UU No. 12 Tahun 2011, yang dimaksud pembentukan peraturan perundang-undangan adalah pembuatan peraturan perundang-undangan yang mencakup tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan.

- (2) Bahwa salah satu jenis peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 angka 1 UU No. 12 Tahun 2011 yang terdapat dalam Pasal 7 ayat (1) adalah Undang-Undang.
- (3) Bahwa dengan demikian, UU Cipta Kerja dimaknai sebagai salah satu bentuk peraturan perundang-undangan yang pembentukannya mencakup tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan.
- (4) Bahwa menurut Pasal 5 huruf g UU No. 12 Tahun 2011, salah satu asas pembentukan perundang-undangan yang baik meliputi asas keterbukaan. Penjelasan Pasal 5 huruf g UU No. 12 Tahun 2011 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.
- (5) Bahwa dalam kaitannya dengan asas keterbukaan, UU No. 12 Tahun 2011 telah mengatur perwujudan asas tersebut di dalam Pasal 88 yang berbunyi:
 - (1) Penyebarluasan dilakukan oleh DPR dan Pemerintah sejak penyusunan Prolegnas, penyusunan Rancangan Undang-Undang, pembahasan Rancangan Undang-Undang, hingga Pengundangan Undang-Undang.
 - (2) Penyebarluasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memberikan informasi dan/atau memperoleh masukan masyarakat serta para pemangku kepentingan.

Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011

Yang dimaksud dengan “penyebarluasan” adalah kegiatan menyampaikan informasi kepada masyarakat mengenai Prolegnas, Rancangan Undang-Undang yang sedang disusun, dibahas, dan yang

telah diundangkan agar masyarakat dapat memberikan masukan atau tanggapan terhadap Undang-Undang tersebut atau memahami Undang-Undang yang telah diundangkan. Penyebarluasan peraturan perundang-undangan tersebut dilakukan, misalnya, melalui media elektronik dan/atau media cetak.

- (6) Bahwa selain Pasal 88 UU No. 12 Tahun 2011, Pasal 170 Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Perpres No. 87 Tahun 2014) juga mengatur bahwa:
 - (1) Penyebarluasan dilakukan oleh DPR dan Pemerintah sejak penyusunan Prolegnas, penyusunan Rancangan Undang-Undang, pembahasan Rancangan Undang-Undang, hingga pengundangan Undang-Undang.
 - (2) Penyebarluasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memberikan informasi dan/atau memperoleh masukan masyarakat serta para pemangku kepentingan.
- (7) Bahwa berdasarkan Pasal 88 dan Pasal 170 (Perpres No. 87 Tahun 2014), sejak penyusunan Prolegnas, penyusunan RUU, pembahasan RUU hingga pengundangan UU, DPR dan Pemerintah melakukan penyebarluasan guna memberikan informasi dan/atau memperoleh masukan masyarakat serta pemangku kepentingan.
- (8) Bahwa selanjutnya, mengenai bentuk penyebarluasan penyusunan Prolegnas, penyusunan Rancangan Undang-Undang, pembahasan Rancangan Undang-Undang, hingga pengundangan Undang-Undang sebagaimana diatur dalam Pasal 171 Perpres Nomor 87 Tahun 2014 dilakukan melalui:
 - a. media elektronik, melalui televisi; radio, dan/atau internet dengan menyelenggarakan sistem informasi peraturan perundang-undangan;
 - b. media cetak;

- c. forum tatap muka atau dialog langsung dilakukan dengan cara uji publik, sosialisasi, diskusi, ceramah, lokakarya, seminar, dan/atau pertemuan ilmiah lainnya; dan/atau
 - d. jaringan dokumentasi dan informasi hukum.
- (9) Bahwa UU Cipta Kerja disusun oleh Pemerintah sebagai respon berdasarkan masukan masyarakat dikarenakan sulitnya mengurus perizinan untuk berusaha di Indonesia. Selain itu, UU Cipta Kerja disusun sebagai usaha pemerintah untuk mendorong usaha mikro kecil agar lebih memiliki daya saing. UU tentang Cipta Kerja merupakan undang-undang yang dibentuk dengan konsep *Omnibus Law* untuk mengganti dan/atau mencabut beberapa materi hukum dalam berbagai undang-undang yang ditujukan untuk menarik investasi dan memperkuat perekonomian nasional. UU tentang Cipta Kerja ini mengatur banyak sektoral yang memberi dampak pada 78 (tujuh puluh delapan) undang-undang, yang meliputi 10 kluster yaitu:
- a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
 - b. ketenagakerjaan;
 - c. kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMKM;
 - d. kemudahan berusaha;
 - e. dukungan riset dan inovasi;
 - f. pengadaan tanah;
 - g. kawasan ekonomi;
 - h. investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional;
 - i. pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan pengenaan sanksi.
- (10) Bahwa pada tanggal 22 Januari 2020, Rapat Paripurna dilakukan untuk mengesahkan RUU Cipta Lapangan Kerja (yang kemudian berubah menjadi RUU tentang Cipta Kerja) dan masuk ke dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) Prioritas 2020. (*vide* bukti Pemerintah)

- (11) Bahwa setelah terbitnya draft RUU Cipta Kerja sebagaimana dimaksud pada angka 10 di atas, draft RUU Cipta Kerja telah dapat diakses dengan mudah melalui media daring dalam situs resmi Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Selain itu, masyarakat juga masih dapat memberikan masukan terhadap draft RUU Cipta Kerja. (*vide* bukti Pemerintah)
- (12) Bahwa dalam penyusunan UU Cipta Kerja, Pemerintah juga telah melakukan penyebarluasan informasi dan mendapatkan respon dari masyarakat berupa penolakan, koreksi, serta masukan. Selain itu, Pemerintah juga telah memberikan ruang partisipasi kepada masyarakat untuk memberi masukan (*vide* bukti Pemerintah).
- (13) Bahwa banyaknya undang-undang terdampak dari UU Cipta Kerja dalam penyusunannya mengalami dinamika perubahan rancangan yang sangat dinamis sehingga dibutuhkan pengharmonisasian, pembulatan dan pematapan konsepsi terlebih dahulu untuk menghindari kesimpangsiuran dan ketidakpastian atas draf RUU tentang Cipta Kerja tersebut. Meskipun demikian, hal ini bukan berarti Pemerintah tidak melakukan penyebarluasan informasi dan menutup ruang partisipasi masyarakat untuk memberikan masukan terhadap RUU Cipta Kerja, faktanya Pemerintah telah mengundang *stakeholders* untuk berkoordinasi dalam penyusunan UU Cipta Kerja tersebut. (*vide* bukti Pemerintah)
- (14) Bahwa untuk menerima masukan dan merespon isu dari masing-masing sektor, penyeberluasan informasi UU Cipta Kerja dilakukan per sektor oleh kementerian/lembaga terkait dan sosialisasi secara umum UU Cipta Kerja dikoordinasikan oleh Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.
- (15) Bahwa merujuk pada poin 1 sampai dengan poin 13 di atas, proses pembentukan UU Cipta Kerja yang meliputi proses penyusunan Prolegnas, penyusunan Rancangan Undang-Undang, pembahasan Rancangan Undang-Undang, hingga pengundangan Undang-Undang

telah sesuai dengan asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, asas kejelasan rumusan, dan asas keterbukaan.

(16) Bahwa dengan demikian terhadap dalil Pemohon yang menyatakan bahwa pembentukan UU Cipta Kerja melanggar asas kejelasan tujuan, asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, asas kejelasan rumusan, dan asas keterbukaan dan dibentuknya UU Cipta Kerja dibuat tanpa adanya partisipasi masyarakat yang terdampak dari UU Cipta kerja adalah tidak beralasan dan tidak berdasar atas hukum.

b. Pembentukan UU Cipta Kerja tidak melanggar prosedur persetujuan dan pengesahan rancangan undang-undang sebagaimana diatur pada Pasal 20 Ayat (4) UUD 1945 dan Pasal 72 Ayat (2) UU No. 12 Tahun 2011 beserta penjelasannya.

- (1) Bahwa Pemohon mengajukan permohonan pengujian formil UU Cipta Kerja dengan dalil bahwa proses penyusunan UU Cipta Kerja telah melanggar ketentuan prosedur persetujuan dan pengesahan rancangan undang-undang sebagaimana diatur pada Pasal 20 Ayat (4) UUD 1945 dan Pasal 72 ayat (2) UU No. 12 Tahun 2011 beserta penjelasannya;
- (2) Bahwa pengujian formil Undang-Undang adalah pengujian Undang-Undang yang dianggap dalam pembentukannya tidak memenuhi ketentuan pembentukan Undang-Undang berdasarkan UUD 1945 [vide Pasal 57 ayat (2) UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi];
- (3) Bahwa pembentukan Undang-Undang secara formil diatur dalam Pasal 20 UUD 1945 yang memberikan kewenangan konstitusional kepada DPR untuk membentuk Undang-Undang, dan setiap rancangan Undang-Undang dibahas oleh DPR dan Presiden untuk mendapatkan persetujuan bersama. Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pembentukan Undang-Undang berdasarkan Pasal 22A UUD

1945, diatur dengan Undang-Undang. Berdasarkan amanat Pasal 22A UUD 1945 dibentuklah UU No. 12 Tahun 2011.

- (4) Bahwa berdasarkan Pasal 20, Pasal 22A UUD 1945, secara formil pembentukan undang-undang dapat dilihat dari 2 (dua) hal. *Pertama*, lembaga negara yang berwenang dalam proses pembentukan, yaitu DPR dan Presiden. *Kedua*, terkait dengan proses pembahasan RUU yang dijabarkan dalam Bab VII tentang Pembahasan dan Pengesahan RUU.

Pembahasan RUU termuat dalam Pasal 66 dan Pasal 67 UU No. 12 Tahun 2011, yang menyatakan:

1. Pasal 66 UU No. 12 Tahun 2011 *Jo.* Pasal 168 UU No. 17 Tahun 2014

“Pembahasan Rancangan Undang-Undang dilakukan melalui 2 (dua) tingkat pembicaraan”.

2. Pasal 67 UU No. 12 Tahun 2011 *Jo.* Pasal 169 UU No. 17 Tahun 2014

“Dua tingkat pembicaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 terdiri atas:

- a. pembicaraan tingkat I dalam rapat komisi, rapat gabungan komisi, rapat Badan Legislasi, rapat Badan Anggaran, atau rapat Panitia Khusus; dan
- b. pembicaraan tingkat II dalam rapat paripurna.”

Tingkat pembicaraan dalam pembahasan RUU oleh DPR dan Presiden, berdasarkan Pasal 172 UU No. 17 Tahun 2014 diatur dalam Peraturan DPR tentang Tata Tertib.

Pengesahan RUU termuat dalam Pasal 72 ayat (1) dan ayat (2) *Jo.* Pasal 73 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011, yang menyatakan:

1. Pasal 72 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 12 Tahun 2011 menyatakan:

- (1) Rancangan Undang-Undang yang telah disetujui bersama oleh DPR dan Presiden disampaikan oleh Pimpinan DPR kepada Presiden untuk disahkan menjadi Undang-Undang.
 - (2) Penyampaian Rancangan Undang-Undang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari terhitung sejak tanggal persetujuan bersama.
2. Pasal 73 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011, menyatakan:
- Rancangan Undang-Undang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 disahkan oleh Presiden dengan membubuhkan tanda tangan dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak Rancangan Undang-Undang tersebut disetujui bersama oleh DPR dan Presiden.
- (5) Bahwa pembahasan RUU Cipta Kerja telah melalui proses panjang dan telah melakukan rangkaian pembahasan dengan melalui tahapan rapat kerja dengan DPR, rapat dengan pendapat (RDP), rapat dengar pendapat umum (RDPU), rapat panitia kerja, dan rapat tim perumus dan pengesahan pada tanggal 2 November 2020.
 - (6) bahwa terkait pengujian formil dengan batu uji berdasarkan ketentuan Pasal 20 *Jo.* Pasal 22A UUD 1945 serta UU tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan *incasu* UU No. 12 Tahun 2011 pada dasarnya telah dimaknai dengan jelas oleh Mahkamah Konstitusi seperti halnya putusan No. 79/PUU-XII/2014 bertanggal 22 September 2015 *Jo.* Putusan No. 73/PUU-XII/2014 bertanggal 29 September 2014 *Jo.* Putusan No. 27/PUU-VII/2009, bertanggal 16 Juni 2010. Bahwa dalam putusan No. 79/PUU-XII/2014 bertanggal 22 September 2015 dijelaskan:

[3.15.1] *Menimbang bahwa terhadap permohonan pengujian formil Pemohon, menurut Mahkamah, setelah mencermati dengan saksama alasan yang dijadikan dasar pengujian formil oleh Pemohon tersebut adalah kurang lebih sama dengan alasan pengujian formil yang diajukan oleh Pemohon lain dalam Perkara Nomor 73/PUU-XII/2014*

yang telah diputus oleh Mahkamah tanggal 19 September 2014. Namun sebelum mengutip pertimbangan hukum pengujian formil dalam Putusan 73/PUU-XII/2014, bertanggal 29 September 2014, Mahkamah terlebih dahulu akan mengutip pendapat Mahkamah terhadap pengujian formil dalam Putusan Nomor 27/PUU-VII/2009, bertanggal 16 Juni 2010, yang antara lain, mempertimbangkan sebagai berikut:

[3.16] ... dasar yang digunakan oleh Mahkamah untuk melakukan pengujian formil terhadap Undang-Undang a quo adalah Pasal 20 UUD 1945 yang rumusan lengkapnya sebagai berikut:

- (1) Dewan Perwakilan Rakyat memegang kekuasaan membentuk undang-undang.
- (2) Setiap rancangan undang-undang dibahas oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden untuk mendapat persetujuan bersama.
- (3) Jika rancangan undang-undang itu tidak mendapat persetujuan bersama, rancangan undang-undang itu tidak boleh diajukan lagi dalam persidangan Dewan Perwakilan Rakyat masa itu.
- (4) Presiden mengesahkan rancangan undang-undang yang telah disetujui bersama untuk menjadi undang-undang.
- (5) Dalam hal rancangan undang-undang yang telah disetujui Bersama tersebut tidak disahkan oleh Presiden dalam waktu tiga puluh hari semenjak rancangan undang-undang tersebut disetujui, rancangan undang-undang tersebut sah menjadi undang-undang dan wajib diundangkan.

[3.17] ... pembentukan Undang-Undang menurut ketentuan UUD 1945 melibatkan lembaga negara Presiden dan DPR yaitu bahwa kedua Lembaga tersebut telah membahas RUU dan menyetujui bersama. Pemberian persetujuan oleh Presiden terhadap RUU dilakukan oleh Presiden sendiri dengan atau tanpa mendelegasikan kepada menteri untuk mewakilinya, sedangkan pemberian persetujuan oleh DPR dilakukan melalui mekanisme pengambilan keputusan yang melibatkan anggota DPR. Pemberian persetujuan baik oleh Presiden maupun DPR merupakan syarat konstitusionalitas sah atau tidaknya suatu Undang-Undang. UUD 1945 tidak mengatur tata cara pembahasan dan pengambilan keputusan DPR dalam pembentukan Undang-Undang, tetapi pelaksanaannya diatur dalam UU 10/2004 Bab VI Bagian ke satu, Pembahasan Rancangan Undang-Undang di DPR, UU Nomor 22 Tahun 2003 tentang Susunan dan Kedudukan MPR, DPR, DPD dan DPRD (yang berlaku pada saat itu) dan diatur

dalam Peraturan Tata Tertib DPR. Ketentuan yang terdapat dalam UU 10/2004 dan UU 22/2003 adalah merupakan Undang-Undang yang diperlukan untuk menampung ketentuan Pasal 22A UUD 1945. Dalam kedua Undang-Undang disebutkan juga adanya Peraturan Tata Tertib DPR dalam pembentukan Undang-Undang, yaitu Pasal 19 UU 10/2004 dan Pasal 102 ayat (1) dan ayat (4) UU 22/2003;

Dengan demikian hanya berdasar Peraturan Tata Tertib DPR sajalah dapat dipastikan apakah DPR telah menyetujui atau menolak RUU. Tanpa adanya Peraturan Tata Tertib DPR, UUD 1945 tidak dapat dilaksanakan karena UUD 1945 tidak mengatur tata cara pengambilan keputusan DPR, maka Peraturan Tata Tertib DPR merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam implementasi UUD 1945;

[3.18] ... dalam Putusan Nomor 001-021-022/PUU-I/2003, tanggal 16 Desember 2004 perihal pengujian UU Nomor 20 Tahun 2002 dalam pokok perkara yang berkaitan dengan pengujian formil permohonan Perkara Nomor 001/PUU-I/2003 tanggal 16 Desember 2004, Mahkamah menyatakan, "Menimbang terhadap apa yang didalilkan oleh Pemohon Perkara Nomor 001/PUU-I/2003 tersebut Mahkamah berpendapat bahwa pada saat Undang-Undang Kelistrikan diundangkan pada tahun 2002, Undang-Undang tentang tata cara pembentukan Undang-Undang yang diamanatkan oleh Pasal 22A UUD 1945 belum ada sehingga belum ada tolok ukur yang jelas tentang prosedur pembentukan Undang-Undang yang sesuai UUD 1945. Oleh karena itu UU Susduk 1999 yang merupakan amanat Pasal 19 ayat (1) [sic, seharusnya ayat (2)] UUD 1945 juncto Peraturan Tata Tertib DPR yang diamanatkan oleh UU Susduk tersebut dijadikan kriteria pemeriksaan prosedur pembuatan Undang-Undang";

[3.19] ... oleh karenanya sudah sejak Putusan Nomor 001-021-022/PUU-I/2003, Mahkamah berpendapat Peraturan Tata Tertib DPR RI Nomor 08/DPR RI/I/2005.2006 (yang selanjutnya disebut Tata Tertib DPR) adalah merupakan bagian yang sangat penting dalam perkara a quo untuk melakukan pengujian formil UU 3/2009 terhadap UUD 1945, karena hanya dengan berdasarkan Peraturan Tata Tertib DPR tersebut dapat ditentukan apakah DPR telah memberikan persetujuan terhadap RUU yang dibahasnya sebagai syarat pembentukan Undang-Undang yang diharuskan oleh UUD 1945;

Terkait dengan hal-hal tersebut, menurut Mahkamah jika tolok ukur pengujian formil harus selalu berdasarkan pasal-pasal

UUD 1945 saja, maka hampir dapat dipastikan tidak akan pernah ada pengujian formil karena UUD 1945 hanya memuat hal-hal prinsip dan tidak mengatur secara jelas aspek formil proseduralnya. Padahal dari logika tertib tata hukum sesuai dengan konstitusi, pengujian secara formil itu harus dapat dilakukan. Oleh sebab itu, sepanjang Undang-Undang, tata tertib produk lembaga negara, dan peraturan perundangundangan yang mengatur mekanisme atau formil prosedural itu mengalir dari delegasi kewenangan menurut konstitusi, maka peraturan perundang-undangan itu dapat dipergunakan atau dipertimbangkan sebagai tolok ukur atau batu uji dalam pengujian formil;

[3.20] ... menurut Pasal 136 Peraturan Tata Tertib DPR, Pembahasan Rancangan Undang-Undang dilakukan melalui 2 (dua) tingkat pembicaraan, yaitu (a) Tingkat I dalam Rapat Komisi, Rapat Gabungan Komisi, Rapat Badan Legislasi, Rapat Panitia Anggaran, atau Rapat Panitia Khusus; dan (b) Tingkat II Rapat Paripurna;

[3.33] ... ***pengujian Undang-Undang dilakukan antara Undang-Undang terhadap UUD 1945, bukannya diuji dengan Undang-Undang atau yang lain, dalam hal ini UU 10/2004. Materi UU 10/2004 diantaranya dimaksudkan untuk mengatur tata cara pembentukan Undang-Undang yang baik. Adanya kekurangan dalam suatu pembentukan Undang-Undang karena tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam UU 10/2004, tidak dengan serta merta menyebabkan Undang-Undang tersebut batal. Undang-Undang yang tidak baik proses pembentukannya mungkin dapat menyebabkan materi pengaturannya kurang sempurna atau dapat juga materinya bertentangan dengan UUD 1945, namun dapat pula menghasilkan suatu peraturan yang baik dari segi teori pembentukan Undang-Undang. Dengan pertimbangan di atas, Mahkamah tidak melakukan pengujian Undang-Undang secara formil langsung berdasarkan setiap ketentuan yang ada dalam UU 10/2004, karena apabila hal demikian dilakukan berarti Mahkamah melakukan pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang, dan hal tersebut bukan maksud UUD 1945. Apabila Mahkamah mempertimbangkan adanya pengaturan yang berbeda, yang dimuat dalam Undang-Undang yang berbeda, sebelum memberikan putusan pada suatu perkara, hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga adanya konsistensi dalam pengaturan demi menjaga kepastian hukum dan bukan untuk menguji substansi Undang-***

Undang terhadap Undang-Undang lain. UU 10/2004 adalah sebuah Undang-Undang pula, yang artinya sebagaimana Undang-Undang pada umumnya dapat menjadi objek pengujian baik formil maupun materil, oleh karena itu **tidak dapat dijadikan sebagai dasar pengujian;**

[3.15.2] Menimbang bahwa adapun terhadap permohonan pengujian formil UU 17/2014, Mahkamah dalam Putusan Nomor 73/PUU-XII/2014, bertanggal 19 September 2014, antara lain, mempertimbangkan sebagai berikut:

[3.23] ... Berdasarkan pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Nomor 27/PUU-VII/2009, bertanggal 16 Juni 2010 sebagaimana dikutip di atas, **Mahkamah telah berpendirian bahwa Mahkamah hanya menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar dan tidak dapat menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang dan Mahkamah hanya akan menggunakan Undang-Undang atau peraturan perundang-undangan yang mengatur mekanisme atau formil prosedural yang mengalir dari delegasi kewenangan menurut konstitusi, dalam hal ini delegasi kewenangan yang dimaksud adalah mekanisme persetujuan bersama antara Presiden dan DPR.** Kalaupun Mahkamah menilai ketidaksesuaian antara satu Undang-Undang dengan Undang-Undang yang lain sehingga bertentangan dengan UUD 1945 hal itu semata-mata dikaitkan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 tentang kepastian hukum yang adil dan konsistensi dalam pembentukan Undang-Undang antara Undang-Undang yang satu dengan yang lain.

Pada kenyataannya pembentukan UU 17/2014 telah dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 20 ayat (2) UUD 1945 yaitu telah dibahas dan disetujui bersama oleh DPR dan Presiden. Adapun mengenai Naskah Akademik dalam perubahan Undang-Undang a quo, ternyata Naskah Akademik sebagaimana didalilkan oleh para Pemohon dalam permohonannya bahwa Rancangan Undang-Undang tersebut disiapkan oleh Badan Legislasi DPR yang juga telah mempersiapkan Naskah Akademiknya. Menurut Mahkamah, walaupun perubahan pasal a quo tidak bersumber dari Naskah Akademik yang merupakan acuan atau referensi penyusunan dan pembahasan RUU, namun tidak serta merta hal-hal yang tidak termuat dalam Naskah Akademik kemudian masuk dalam Undang-Undang menyebabkan suatu Undang-Undang menjadi inkonstitusional. Demikian juga sebaliknya, walaupun sudah termuat dalam Naskah Akademik kemudian dalam

penyusunan dan pembahasan RUU ternyata mengalami perubahan atau dihilangkan, hal itu tidak pula menyebabkan norma Undang-Undang tersebut menjadi inkonstitusional. Asas keterbukaan yang didalilkan oleh para Pemohon dilanggar dalam pembentukan Undang-Undang a quo tidak terbukti karena ternyata seluruh proses pembahasannya sudah dilakukan secara terbuka, transparan, yang juga para Pemohon ikut dalam seluruh proses itu. Sekiranya terjadi dalam proses pembahasan tidak sepenuhnya mengikuti tata cara yang diatur dalam Undang-Undang mengenai pembentukan peraturan perundang-undangan (UU 12/2011) atau tidak sesuai dengan ketentuan tata tertib DPR, menurut Mahkamah, tidak serta merta menjadikan Undang-Undang tersebut inkonstitusional sebagaimana telah dipertimbangkan di atas. Norma yang ada dalam Undang-Undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan tata tertib DPR mengenai pembentukan Undang-Undang hanyalah tata cara pembentukan Undang-Undang yang baik yang jika ada materi muatan yang diduga bertentangan dengan konstitusi dapat dilakukan pengujian materiil terhadap pasal-pasal tertentu karena dapat saja suatu Undang-Undang yang telah dibentuk berdasarkan tata cara yang diatur dalam Undang-Undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan tata tertib DPR justru materi muatannya bertentangan dengan UUD 1945. Sebaliknya dapat juga suatu Undang-Undang yang telah dibentuk tidak berdasarkan tata cara yang diatur dalam Undang-Undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan tata tertib DPR justru materi muatannya sesuai dengan UUD 1945;

[3.24] ... mengenai tidak ikutnya DPD dalam pembahasan RUU MD3, tidaklah serta merta menjadikan Undang-Undang a quo cacat prosedur, karena kewenangan konstitusional DPD sebagaimana diatur dalam Pasal 22D ayat (2) UUD 1945 adalah untuk ikut membahas rancangan Undang-Undang yang berkaitan dengan otonomi daerah; hubungan pusat dan daerah; pembentukan, pemekaran, dan penggabungan daerah; pengelolaan sumber daya alam dan sumber daya ekonomi lainnya, dan perimbangan keuangan pusat dan daerah; serta memberikan pertimbangan kepada Dewan Perwakilan Rakyat atas rancangan undang-undang anggaran pendapatan dan belanja negara dan rancangan undang-undang yang berkaitan dengan pajak, pendidikan, dan agama. Menurut Mahkamah tidak didengarnya DPD dalam pembahasan pembentukan Undang-Undang a quo, karena Undang-Undang a quo mengatur juga mengenai DPD,

bukan persoalan konstitusional tetapi hanya berkaitan dengan tata cara pembentukan Undang-Undang yang baik agar materi muatan Undang-Undang tersebut memenuhi aspirasi dan kebutuhan Lembaga yang diatur dalam Undang-Undang tersebut. Menurut Mahkamah, jika dalam materi Undang-Undang a quo diduga ada norma muatan yang bertentangan dengan UUD 1945 maka dapat dilakukan pengujian materiil atas Undang-Undang tersebut, bukan pengujian formil;

[3.26] *... MPR, DPR, dan DPD, ketiganya merupakan lembaga negara sebagai lembaga perwakilan dan berkaitan satu sama lain. MPR terdiri atas anggota DPR dan anggota DPD. MPR tidak akan ada jika tidak ada anggota DPR dan anggota DPD. Unsur yang hakiki dari MPR adalah anggota DPR dan anggota DPD. Demikian pula pada saat MPR bersidang maka semua anggota DPR dan anggota DPD berfungsi sebagai anggota MPR tanpa dapat dikecualikan sedikit pun. Setiap keputusan atau ketetapan MPR pastilah juga merupakan keputusan atau ketetapan dari anggota DPR dan anggota DPD. Lagipula dalam sejarah setelah perubahan UUD 1945 yang dilakukan dalam tahun 1999-2002, ketiga lembaga tersebut tetap diatur dalam satu Undang-Undang. Pengaturan ketiga lembaga negara tersebut dalam satu Undang-Undang akan memudahkan pengaturan mengenai hubungan kerja dan fungsi antara ketiga lembaga negara yang saling berkaitan. Justru akan menyulitkan apabila diatur masing-masing dalam Undang-Undang tersendiri. Menurut Mahkamah, Pasal 2 ayat (1) UUD 1945 merupakan landasan konstitusional.*

Bahwa keberadaan MPR terdiri dari anggota DPR dan anggota DPD dari hasil pemilihan umum lembaga perwakilan. Dengan demikian, frasa “dengan” dalam Pasal 2 ayat (1) UUD 1945 berkaitan dengan hal ihwal MPR, DPR, dan DPD, diatur dengan Undang-Undang dan dibaca dalam satu tarikan nafas dengan frasa “dengan” yang tercantum dalam Pasal 19 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 22C ayat (4) UUD 1945, sehingga frasa “dengan” bukan dimaknai Undang-Undang tentang MPR, tentang DPR, dan tentang DPD tersendiri dan dipisahkan satu sama lain. Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, dalil para Pemohon a quo tidak beralasan menurut hukum.

- (7) Bahwa berdasarkan putusan Mahkamah a quo, secara formil pembentukan UU Cipta Kerja telah sesuai dengan Pasal 20 UUD 1945 dan UU No. 12 Tahun 2011, sepanjang berdasarkan kewenangan

membentuk Undang-Undang oleh DPR dan Presiden untuk mendapatkan persetujuan bersama serta proses pembahasan dan pengesahan UU Cipta Kerja yang telah dilaksanakan. Apabila menurut anggapan Pemohon dalam pembentukan UU Cipta Kerja terdapat kekurangan atau karena tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam UU No. 12 Tahun 2011, tidak dengan serta merta menyebabkan UU Cipta Kerja tersebut menjadikan cacat prosedur dan batal, karena berkaitan dengan tata cara pembentukan Undang-Undang yang baik dimaksudkan agar materi muatan Undang-Undang tersebut memenuhi aspirasi dan kebutuhan Lembaga yang diatur dalam Undang-Undang tersebut. Jikalau dalam materi Undang-Undang *a quo* diduga ada norma muatan yang bertentangan dengan UUD 1945 maka dapat dilakukan pengujian materiil atas Undang-Undang tersebut, bukan pengujian formil.

- (8) Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka terhadap dalil Para Pemohon yang menyatakan bahwa proses penyusunan UU Cipta Kerja telah melanggar ketentuan prosedur persetujuan dan pengesahan rancangan undang-undang sebagaimana diatur pada Pasal 20 ayat (4) UUD 1945 dan Pasal 72 ayat (2) UU No. 12 Tahun 2011 beserta penjelasannya, menurut Pemerintah sangat keliru, tidak benar dan tidak berdasar hukum.

B. KETERANGAN PEMERINTAH TERHADAP PENGUJIAN MATERIIL

Bahwa terhadap pengujian materiil UU Cipta Kerja tersebut dapat Pemerintah jelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. TENAGA KERJA ASING

Bahwa dalam permohonannya Pemohon mendalilkan:

Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 4 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf c UU Ketenagakerjaan terkait pengaturan Tenaga Kerja Asing (TKA), tidak mengatur pengertian dan kriteria atau batasan-

batasan tentang: a. jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat; b. vokasi; c. perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi; d. kunjungan bisnis; dan, e. penelitian untuk jangka waktu tertentu, sehingga sangat mudah TKA mendapat pekerjaan di Indonesia tanpa Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) hanya dengan alasan TKA tersebut bekerja pada perusahaan yang dalam "keadaan darurat", "vokasi", "perusahaan rintisan (*start-up*)" berbasis teknologi, "kunjungan bisnis", dan "penelitian", yang berakibat lapangan kerja bagi warga negara Indonesia termasuk para Pemohon akan semakin sempit dan tertutup. Atas dasar argumentasi tersebut maka norma dalam Pasal 81 angka 4 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf c UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 dan beralasan menurut hukum dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon gagal memahami konstruksi Pasal 81 angka 4 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf c UU Ketenagakerjaan.
2. Bahwa pada prinsipnya bagi setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA, diwajibkan untuk memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
3. Bahwa ketentuan mengenai pengecualian pengesahan RPTKA diatur dalam Pasal 81 angka 4 UUCK. RPTKA 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. TKA 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 (didasarkan pada perkembangan kondisi ekonomi global dan dalam rangka sinkronisasi peraturan perundang-undangan bidang keimigrasian dan penanaman modal).

4. Bahwa untuk direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu bukanlah merupakan TKA, melainkan termasuk pemegang saham atau pemberi kerja yang mendapatkan kemudahan fasilitasi dari lembaga pemerintah yang bertanggung jawab di bidang penanaman modal.
5. Bahwa untuk pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing merupakan pegawai yang berada dalam lembaga diplomatik dan lembaga konsuler negara asing yang mengurus hubungan antar negara diluar yuridiksi nasional.
6. Sedangkan untuk TKA 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 dimaksudkan adalah sebagai berikut:
 - a. Untuk TKA yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, hal itu tidak dilakukan pengesahan RPTKA agar proses produksi tidak terhenti yang memerlukan penanggulangan segera ditangani untuk menghindari kerugian fatal bagi perusahaan dan/atau masyarakat umum yang disebabkan antara lain bencana alam, dan/atau kerusakan mesin utama.
 - b. Untuk TKA yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan vokasi, hal itu tidak dilakukan pengesahan RPTKA agar dapat memberikan atau memenuhi kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja Indonesia.
 - c. Untuk TKA yang dibutuhkan pada perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, hal itu tidak dilakukan pengesahan RPTKA karena diperlukan dalam rangka mendorong *start-up* nasional

untuk dapat bersaing dalam ekonomi global yang diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan. Bahwa pengembangan perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi nasional akan berdampak positif pada perluasan lapangan kerja dan peningkatan ekonomi nasional sehingga Pemerintah perlu memberikan perhatian lebih pada perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi. Bahkan pada perkembangannya mulai banyak perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi di Indonesia yang sudah sukses menjadi *unicorn* seperti Gojek, Tokopedia, Bukalapak, Ovo dan lain-lain.

- d. Untuk TKA yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan kunjungan bisnis, hal itu tidak dilakukan pengesahan RPTKA karena kegiatan tersebut hanya untuk melakukan perjalanan ke Indonesia dalam rangka perjalanan bisnis dan investasi yang diberikan jangka waktu sesuai dengan visa kunjungan yang diterbitkan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang hukum dan hak asasi manusia.
 - e. Sedangkan untuk TKA yang dibutuhkan pada kegiatan penelitian diberikan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi dengan jangka waktu berdasarkan persetujuan dari kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang penelitian, pengembangan, dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi.
7. Bahwa pengaturan mengenai tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

8. Dengan demikian, dalil Pemohon yang mengatakan bahwa Pasal 81 angka 4 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28G ayat (1), Pasal 28H ayat (4), Pasal 28I ayat (2), Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah tidak berdasar dan tidak beralasan. Ketentuan Pasal 81 angka 4 UUCK yang mengubah Pasal 42 UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan UUD 1945 dan menurut Pemerintah terhadap dalil Pemohon sudah sepatutnya Yang Mulia Majelis Mahkamah Konstitusi menyatakan menolak.

2. PERJANJIAN KERJA

- a. Bahwa dalam permohonannya Pemohon mendalilkan:

Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 12 UUCK yang mengubah Pasal 56 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang mengatur jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja telah menghilangkan peran negara untuk memberi perlindungan hukum kepada warga negara *in casu* pekerja/buruh atas jaminan kerja yang berkelanjutan dan jaminan memperoleh imbalan/upah yang berkelanjutan secara layak, sehingga norma itu tidak menjamin kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- 1) Bahwa Pemohon gagal memahami konstruksi Pasal 81 angka 12 UUCK yang mengubah Pasal 56 UU Ketenagakerjaan.
- 2) Bahwa untuk menjamin kepastian hukum serta perlindungan kerja, khususnya bagi pekerja/buruh PKWT, maka batasan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu ditentukan dalam perjanjian kerja sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 81 angka 12 UUCK yang mengubah Pasal 56 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Penentuan jangka waktu atau selesainya pekerjaan dalam perjanjian kerja tersebut sejalan dengan konsepsi hukum perjanjian yang berlaku secara universal. Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengatur bahwa syarat terjadinya suatu perjanjian, meliputi (a) kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, (b) kecakapan para pihak untuk membuat suatu perjanjian, (c) adanya suatu pokok persoalan tertentu yang diperjanjikan dan (d) suatu sebab yang tidak terlarang.

- 3) Bahwa ketentuan ini kemudian diadopsi dalam UU Ketenagakerjaan, dimana ketentuan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar (a) kesepakatan kedua belah pihak, (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Bahwa penentuan jangka waktu atau selesainya pekerjaan PKWT dalam perjanjian kerja akan memperjelas kapan “dimulai” dan “berakhirnya” suatu pekerjaan berdasarkan PKWT. Hal ini sangat diperlukan, utamanya apabila di kemudian hari terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha terkait pelaksanaan PKWT. Dengan demikian, penentuan batasan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dalam perjanjian kerja justru bertujuan untuk memperkuat aspek legalitas bagi pekerja/buruh dalam pelaksanaan PKWT serta menjadi salah satu alat bukti apabila pekerja/buruh menghadapi perselisihan PKWT dengan pengusaha.
- 5) Bahwa UUCK mendelegasikan pengaturan PKWT berdasarkan syarat jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dalam Peraturan Pemerintah sebagaimana ketentuan Pasal 81 angka 12 UUCK yang mengubah Pasal 56 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

Dalam konteks ini, maka Pemerintah diberikan wewenang untuk mengatur batasan PKWT berdasarkan syarat jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu. Pengaturan ketentuan ini merupakan bagian dari upaya perlindungan kerja kepada pekerja/buruh PKWT sehingga syarat jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dalam PKWT harus sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

- 6) Dengan demikian dalil Pemohon yang menyatakan Pasal 81 angka 12 UUCK yang mengubah Pasal 56 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa pemohon dalam permohonan ini tidak dapat menjelaskan keterkaitan antara pasal-pasal yang dimohonkan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, sehingga menyebabkan hak konstitusionalnya terlanggar adalah tidak tepat. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.
- b. Bahwa dalam permohonannya Pemohon mendalilkan:
Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 13 UUCK yang mengubah Pasal 57 UU Ketenagakerjaan terkait penghapusan sanksi PKWT yang dibuat tidak tertulis demi hukum menjadi PKWTT, artinya UUCK menghapus sanksi PKWT dinyatakan menjadi PKWTT jika PKWT dibuat secara lisan (tidak tertulis). Penghapusan sanksi tersebut bermakna pengusaha dilegalisasi mengadakan hubungan kerja dengan pekerja/buruh dengan pola PKWT/kontrak secara lisan (tidak tertulis). Dampaknya, awal kerja atau masa kerja, status hubungan kerja, besaran upah pokok dan tunjangan-tunjangan, jabatan pekerja/buruh

tidak diketahui oleh pekerja/buruh atau ahli warisnya jika dikemudian hari terjadi perselisihan hubungan industrial. Misalnya pekerja/buruh mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) atas alasan meninggal dunia maka hak-hak pekerja/buruh atau ahli waris pekerja/buruh dikemudian hari seperti lama masa kerja dan besar upah untuk menghitung pesangon untuk PKWTT atau kompensasi untuk PKWT menjadi tidak ada jaminan kepastian. Pekerja/buruh atau ahli waris pekerja/buruh yang meninggal dunia tidak dapat mengajukan bukti tertulis dihadapan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian ketentuan Pasal 81 angka 13 UUCK yang menghapus Pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- 1) Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 13 UUCK yang mengubah Pasal 57 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, justru memberikan perlindungan dan kepastian kepada pekerja/buruh dalam hal PKWT dilakukan secara tertulis.
- 2) Bahwa untuk menentukan kekuatan hukum suatu perjanjian, tidak terletak pada bentuknya, yaitu secara tertulis atau lisan, melainkan harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara *Jo.* Pasal 52 UU Ketenagakerjaan.
- 3) Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan sebagaimana dimaksud diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
- 4) Bahwa perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu PKWT dan PKWTT. Untuk PKWTT dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan. Sedangkan untuk ketentuan PKWT dalam Pasal 51 ayat (2) UU Ketenagakerjaan dipersyaratkan harus secara tertulis. Hal ini

juga diperkuat kembali dalam ketentuan Pasal 81 angka 13 UUCK yang mengubah Pasal 57 UU Ketenagakerjaan bahwa PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dengan demikian apabila ada PKWT dibuat secara lisan berarti tidak memenuhi ketentuan sebagai PKWT sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 ayat (2) UU Ketenagakerjaan dan ketentuan Pasal 81 angka 13 UUCK yang mengubah Pasal 57 UU Ketenagakerjaan.

- 5) Bahwa dengan dicantulkannya ketentuan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 81 angka 13 UUCK yang mengubah Pasal 57 UU Ketenagakerjaan justru menguntungkan dan memberikan kepastian kepada pekerja/buruh dalam hal pembuktian pada saat terjadi perselisihan.
- 6) Sesuai dengan prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan, suatu undang-undang hanya mengatur hal-hal yang sifatnya secara umum. Penjabaran hal-hal yang bersifat teknis telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- 7) Dengan demikian dalil Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 81 angka 13 UUCK yang mengubah Pasal 57 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

- c. Bahwa dalam permohonannya Pemohon mendalilkan:
- Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 15 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan terkait PKWT berakibat batas waktu (lama) PKWT/kontrak tidak ada lagi dan ketentuan Pasal 81 angka 20 UUCK yang mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan berakibat tidak ada lagi batasan jenis pekerjaan atau kegiatan perusahaan yang dapat di-*outsourcing* dan ketentuan Pasal 81 angka 20 UUCK yang mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan berakibat tanggung jawab perusahaan Induk (pemberi kerja) kepada pekerja/buruh perusahaan *outsourcing* dihapus, menjadi tidak ada, yang berdampak hak masa kerja, pesangon, uang kompensasi berpotensi hilang. Norma dalam ketentuan Pasal 81 angka 15 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan ketentuan Pasal 81 angka 20 UUCK yang mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan tidak menjamin dan bahkan mengurangi jaminan hak konstitusional setiap pekerja/buruh untuk mempertahankan dan memperoleh hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum: kebebasan, rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk membentuk, menjadi anggota dan atau pengurus, dan menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan hak asasi; dan bahkan UU Cipta Kerja dinilai mengambil alih hak milik pribadi pekerja/buruh dari UU Ketenagakerjaan yang merupakan hak asasi secara sewenang-wenang, sehingga ketentuan Pasal 81 angka 15 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan ketentuan Pasal 81 angka 20 UUCK yang mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2) Pasal 28G ayat (1), Pasal 28H ayat (4), dan Pasal 28 UUD 1945.
- Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan-alasan

sebagai berikut:

- 1) Bahwa pemohon gagal memahami perbedaan ketentuan PKWT dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dengan ketentuan alih daya sebagaimana diatur Pasal 81 angka 20 UUCK yang mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan.
- 2) Bahwa pengaturan ketentuan mengenai Alih Daya, yang diatur dalam UUCK lebih mengedepankan aspek perlindungan dan kepastian terpenuhinya hak-hak bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT maupun PKWTT sehingga pengaturan alih daya dalam UUCK tidak lagi mengatur hubungan bisnis antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan alih daya.
- 3) Bahwa Pasal 81 angka 20 UUCK yang mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan justru memberikan penegasan kegiatan alih daya dalam bentuk PKWT harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya sepanjang obyek pekerjaannya masih ada. Hal ini sejalan dengan prinsip *Transfer of Undertaking Protecting of Employment* (TUPE) sebagaimana putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.
- 4) Bahwa dalam konteks norma alih daya yang menggunakan pola hubungan kerja berdasarkan PKWT, maka harus sesuai dengan norma PKWT sebagai berikut:
 - a) Pengaturan PWKT yang hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 12 UUCK yang mengubah Pasal 56 UU Ketenagakerjaan Jo. Pasal 81 angka 15 UUCK yang mengubah Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Penjabaran hal-hal yang bersifat teknis telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih

Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan demikian dalil pemohon *a quo* adalah tidak benar.

- b) Dengan adanya Pasal 61A UUCK, pekerja/buruh dengan status PKWT, justru semakin terlindungi dengan adanya pengaturan mengenai uang kompensasi yang diberikan oleh pengusaha pada saat PKWT berakhir.
- c) Dengan demikian, dalil Pemohon yang mengatakan bahwa Pasal 81 angka 15 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan ketentuan Pasal 81 angka 20 UUCK yang mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2) Pasal 28G ayat (1), Pasal 28H ayat (4), dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.
- d. Bahwa dalam permohonannya Pemohon mendalilkan:

Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 16 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 61 ayat (3) UU Ketenagakerjaan terkait perjanjian kerja dengan alasan bahwa norma pada Pasal 81 angka 16 UUCK yang mengubah ketentuan Pasal 61 ayat (3) UU Ketenagakerjaan berpotensi menghilangkan hak konstitusional pekerja/buruh berupa masa kerja atau pesangon dan norma *a quo* tidak dapat menjamin terpenuhinya hak setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, dan karenanya dinilai bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- 1) Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 16 UUCK yang mengatur bahwa dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Ketentuan *a quo* justru memberikan perlindungan dan kepastian kepada pekerja/buruh dalam hal terjadi pengalihan perusahaan.
- 2) Bahwa dalil Pemohon yang mengatakan tidak adanya kepastian hukum dalam hal terjadi pengalihan perusahaan sehingga hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, Hal ini sangatlah berbeda dengan ketentuan Pasal 81 angka 16 UUCK.
- 3) Bahwa dalil Pemohon terkait ketentuan Pasal 81 angka 16 UUCK hanya asumsi Pemohon.
- 4) Bahwa sesuai dengan prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan, suatu undang-undang hanya mengatur hal-hal yang sifatnya secara umum. Penjabaran hal-hal yang bersifat teknis telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- 5) Dengan demikian dalil Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 81 angka 16 UUCK bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan sehingga tepat jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan pemohon ditolak.

3. PENGUPAHAN

Bahwa dalam permohonannya Pemohon yang mendalilkan:

Bahwa ketentuan mengenai pengupahan sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, dan 36 UUCK bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa pemohon tidak dapat menguraikan secara jelas keterkaitan antara Pasal 81 angka 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, dan 36 UUCK dengan batu uji Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Hal ini dapat terlihat antara lain dengan tidak diuraikannya alasan dihapusnya Pasal 89 UU Ketenagakerjaan dengan kerugian pemohon dalam permohonannya.
2. Bahwa Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang mengatur bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” telah dirujuk dalam Pasal 81 angka 24 UUCK yang mengubah Pasal 88 UU Ketenagakerjaan.
3. Bahwa cakupan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sangat luas, tidak semata-mata diperoleh dari penghasilan, tapi dapat juga diperoleh dari jaminan sosial, fasilitas kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja dan lain sebagainya. Dengan demikian, untuk mencapai suatu kondisi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan harus dicapai melalui berbagai hal tidak hanya melalui penghasilan. Dengan demikian penghasilan tidak hanya didapatkan dalam konteks hubungan kerja.
4. Bahwa pada konteks Ketenagakerjaan, khususnya bidang pengupahan maka dalam rangka untuk dapat mencapai penghidupan yang layak maka ditetapkan kebijakan pengupahan. Untuk peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh yang mendorong kemajuan

dunia usaha serta produktivitas kerja, ketentuan mengenai pengaturan kebijakan pengupahan yang memuat upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang diperhitungkan dengan upah dan upah sebagai dasar perhitungan lainnya diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh yang mampu memberikan perlindungan dalam aspek pengupahan bagi pekerja/buruh sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha.

5. Bahwa sesuai dengan prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan, suatu undang-undang hanya mengatur hal-hal yang sifatnya umum. Penjabaran hal-hal yang bersifat teknis telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
6. Bahwa pengaturan syarat tertentu untuk penetapan Upah minimum Kab/Kota (UMK) tidak dimaksudkan untuk menghilangkan keberadaan UMK bagi daerah yang telah menetapkan UMK selama ini. Syarat tertentu bagi Kab/Kota yang selama ini tidak/belum menetapkan UMK meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflansi pada Kab/Kota yang bersangkutan. Disamping itu nilai UMK harus lebih tinggi dari UMP. Bagi daerah yang selama ini menetapkan upah minimum Kab/Kota tetap dapat menetapkan UMK dengan melakukan penyesuaian dengan menggunakan variabel pertumbuhan ekonomi daerah dan inflansi. Hal ini sejalan dengan pengaturan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
7. Bahwa pengaturan upah bagi usaha mikro kecil ini bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh pada usaha mikro kecil dan mengentaskan kemiskinan.
8. Upah pada Usaha Mikro Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi

masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Adapun penggunaan nilai rata-rata konsumsi penduduk per kapita per bulan yang dipublikasi BPS dilakukan dengan pertimbangan bahwa nilai tersebut merupakan besaran nilai dari keseluruhan barang dan jasa yang umum (mayoritas) dikonsumsi oleh penduduk di suatu wilayah (provinsi) baik komponen makanan dan non makanan. Nilai rata-rata konsumsi menggambarkan taraf hidup umum terhadap barang dan jasa yang dikonsumsi oleh penduduk di suatu wilayah. Di sisi lain presentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat tersebut harus paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

9. Bahwa berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan didapati perusahaan pada usaha mikro kecil tidak mampu membayar upah minimum yang berlaku. Hal ini terlihat dari nilai upah minimum yang telah lebih tinggi dari median upah. Apabila mendasarkan pada studi ILO agar penetapan Upah Minimum sesuai dengan tujuan penetapannya maka setinggi-tingginya ditetapkan sebesar 0,8 atau 80% dari nilai Median Upah. Sehingga perlu adanya pengaturan upah bagi pekerja/buruh pada usaha Mikro dan Kecil yang dapat melindungi pekerja/buruh. Perlindungan tersebut terlihat dari besaran kesepakatan terendah sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat. Penggunaan rata-rata konsumsi masyarakat menggambarkan nilai kebutuhan masyarakat pada umumnya di wilayah yang bersangkutan, sehingga apabila seseorang pekerja/buruh menerima persentase tertentu dari rata-rata konsumsi dapat memenuhi kebutuhan dasar pekerja/buruh untuk layak bekerja pada wilayah yang bersangkutan. Di sisi lain dengan adanya pengaturan ini maka pekerja buruh pada usaha Mikro

dan Kecil mendapatkan kepastian dan perlindungan hukum dalam program jaminan sosial.

10. Bahwa Pemohon mendalilkan Konvensi ILO No. 131 yang harus dipertimbangkan dalam penentuan Upah Minimum, adalah kurang tepat karena Indonesia belum meratifikasi Konvensi tersebut. Apabila Pemohon mendalilkan Konvensi ILO No. 131, seharusnya pemohon juga memahami bahwa konvensi ILO No. 131 dan rekomendasi konvensi ILO No. 135 Tahun 1970 tidak mengharuskan satu jenis upah minimum namun bisa dicapai dengan beberapa upah minimum untuk golongan tertentu atau pekerja/buruh tertentu sehingga anggota ILO dapat menyusun upah minimum sesuai dengan level ekonomi dan sosial di wilayahnya.
11. Bahwa UUCK telah mengakomodir putusan MK No.100/PUU-X/2012 dengan menghapus Pasal 96 UU Ketenagakerjaan.
12. Bahwa pengaturan norma Pasal 81 angka 33 UUCK yang mengubah Pasal 95 UU Ketenagakerjaan merupakan sebagai tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 yaitu:

“Pasal 95 ayat (4) 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 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat 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”:

13. Bahwa dalil pemohon tidak benar mengingat ketentuan ini justru semakin memperkuat eksistensi didahulukannya pemenuhan hak pekerja/buruh apabila perusahaan mengalami pailit dan ketentuan ini telah menyesuaikan peraturan perundangan dibidang kepailitan dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-IX/2013. Subtansi Pasal

95 ayat (2) dan ayat (3) diatur dan disempurnakan dalam Pasal 88A ayat (6), ayat (7) dan ayat (8) UUCK.

14. Dengan demikian dalil Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, dan 36 UUCK bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan 28 D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan sehingga tepat jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan pemohon ditolak.

4. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bahwa dalam permohonannya Pemohon mendalilkan:

Bahwa ketentuan mengenai PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, dan 61 UUCK bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan/atau Pasal 28H ayat (4) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa pemohon tidak dapat menguraikan secara jelas keterkaitan antara Pasal 81 angka 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, dan 61 UUCK dengan batu uji Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan/atau Pasal 28H ayat (4) UUD 1945. Hal ini dapat terlihat antara lain dengan tidak diuraikannya alasan kerugian pemohon dalam permohonannya.
2. Bahwa Pasal 151 ayat (1) UUCK menyatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Ayat ini menegaskan bahwa PHK merupakan upaya terakhir dan bentuk perlindungan negara kepada pekerja/buruh. Ketentuan ini pada

akhirnya juga menunjukkan bahwa pengusaha tidak dapat sewenang-sewenang melakukan PHK.

3. Bahwa perubahan mekanisme PHK merupakan penyesuaian dan harmonisasi dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana di dalam setiap terjadinya perselisihan hubungan industrial (perselisihan PHK) wajib dirundingkan musyawarah mufakat secara bipartit antara pekerja dan pengusaha.
4. Bahwa materi muatan mengenai alasan PHK dan hak akibat PHK (besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak) telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK.
5. Dengan demikian dalil Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, dan 61 UUCK bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan/atau Pasal 28H ayat (4) UUD 1945 adalah tidak benar, karena secara implementasi telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa pemohon dalam permohonan ini tidak dapat menjelaskan keterkaitan antara pasal-pasal yang dimohonkan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan/atau Pasal 28H ayat (4) UUD 1945, sehingga menyebabkan hak konstitusionalnya terlanggar adalah tidak tepat. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

5. PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Bahwa dalam permohonannya Pemohon mendalilkan:

Bahwa Pasal 2 sampai dengan Pasal 5 Bagian Kelima Bab IV UUCK yang

mengubah ketentuan Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, Pasal 89A UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia mengandung cacat formil.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan-alasan sebagai berikut:

Bahwa proses pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan telah melibatkan partisipasi masyarakat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (*vide* bukti Pemerintah).

IV. PETITUM

Berdasarkan penjelasan dan argumentasi tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

- 1) Menerima Keterangan Presiden secara keseluruhan;
- 2) Menyatakan bahwa Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
- 3) Menolak permohonan pengujian formil dan materiil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diajukan Pemohon untuk seluruhnya;
- 4) Menyatakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 84 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Keterangan Presiden bertanggal 10 Juni 2021 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah tanggal 10 Juni 2021

Pembukaan UUD 1945 mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur,

yang merata, baik materiil maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, oleh karena itu negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.

Hal ini merupakan bagian dari perwujudan pemikiran para pendiri bangsa (*founding fathers*) yang menentukan bahwa salah satu tujuan bernegara ialah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Sebagai perwujudan dari tujuan dimaksud, Negara harus selalu hadir dalam setiap kondisi untuk memastikan perlindungan terhadap rakyatnya termasuk perlindungan untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Negara harus dapat memastikan adanya jaminan perlindungan bagi seluruh warga baik dalam kondisi normal maupun kondisi tidak normal.

Untuk itu Pemerintah melakukan berbagai upaya untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja dalam rangka penurunan jumlah pengangguran dan menampung pekerja baru serta mendorong pengembangan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMK-M) dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian nasional yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dengan pelaksanaan UU Cipta Kerja, diharapkan dapat mencapai tujuan, yaitu:

Pertama, penciptaan dan peningkatan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap sektor koperasi dan UMK-M serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antardaerah dalam kesatuan ekonomi nasional.

Kedua, terjaminnya hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Ketiga, penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan keberpihakan, penguatan, dan perlindungan bagi koperasi dan UMK-M serta industri nasional.

Keempat, penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan peningkatan ekosistem investasi, kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional yang berorientasi pada kepentingan nasional yang berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan teknologi nasional dengan berpedoman pada haluan ideologi Pancasila.

Untuk itu, cakupan UU Cipta Kerja meliputi yaitu: a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha, b. peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, c. kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan Koperasi dan UMK-M, dan d. peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Penciptaan lapangan kerja dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha yang paling sedikit memuat pengaturan mengenai: penyederhanaan Perizinan Berusaha, persyaratan investasi, kemudahan berusaha, riset dan inovasi, pengadaan lahan, dan kawasan ekonomi. Penyederhanaan Perizinan Berusaha melalui penerapan Perizinan Berusaha berbasis risiko merupakan metode evaluasi berdasarkan tingkat risiko suatu kegiatan usaha dalam menentukan jenis Perizinan Berusaha dan kualitas/frekuensi pengawasan. Perizinan Berusaha dan pengawasan merupakan instrumen Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam mengendalikan suatu kegiatan usaha. Penerapan pendekatan berbasis risiko memerlukan perubahan pola pikir (*mindset change*) dan penyesuaian tata kerja penyelenggaraan layanan Perizinan Berusaha (*business process re-engineering*) serta memerlukan pengaturan (*re-design*) proses bisnis Perizinan Berusaha di dalam sistem Perizinan Berusaha secara elektronik. Melalui penerapan konsep ini, pelaksanaan penerbitan Perizinan Berusaha dapat lebih efektif dan sederhana serta lebih pasti, mudah, dan cepat. Aspek kepastian paling kurang menyangkut:

Pertama, kepastian jenis dan bentuk Izin sesuai kegiatan usaha berdasarkan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI).

Kedua, kepastian persyaratan dan standar perizinan sesuai yang ditentukan.

Ketiga, kepastian waktu penyelesaian sesuai jenis perizinan, dan dapat dipercepat dan/atau diterbitkan secara otomatis apabila perizinan tidak diselesaikan oleh pemerintah sesuai waktu yang ditetapkan.

Keempat, kepastian lokasi kegiatan karena sebagian lokasi telah berbasis Rencana Detail Tata Ruang (RDTR)/Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) digital yang dapat diakses pelaku usaha.

Aspek kemudahan paling kurang terkait: a. proses pengajuan sampai dengan terbitnya Perizinan Berusaha sangat mudah melalui sistem elektronik/*online system*, b. mudah mendapatkan data/informasi Pemerintah yang diperlukan pelaku usaha, c. mudah melacak proses penyelesaian Perizinan Berusaha.

Adapun aspek kecepatan paling kurang menyangkut: a. cepat mendapatkan Perizinan Berusaha terutama untuk kegiatan risiko rendah dan menengah rendah karena diterbitkan secara otomatis oleh sistem elektronik dan b. cepat mendapatkan standar kegiatan usaha yang telah dimuat dalam sistem elektronik.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja memuat pengaturan mengenai: perlindungan pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu, perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih daya, perlindungan kebutuhan layak kerja melalui upah minimum, perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, dan kemudahan perizinan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian tertentu yang diperlukan untuk proses produksi barang atau jasa.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan UMK-M memuat pengaturan mengenai: kemudahan pendirian, rapat anggota, kegiatan usaha koperasi, dan kriteria UMK-M, basis data tunggal UMK-M, pengelolaan terpadu UMK-M, kemudahan Perizinan Berusaha UMK-M, kemudahan mendapatkan sertifikat halal untuk UMK yang biayanya ditanggung oleh Pemerintah, serta kemitraan, insentif, dan pembiayaan UMK-M.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan investasi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, dan percepatan

proyek strategis nasional memuat pengaturan mengenai: pelaksanaan dan pembiayaan investasi Pemerintah Pusat melalui pembentukan lembaga pengelola investasi, penyediaan lahan dan perizinan untuk percepatan proyek strategis nasional.

Dalam rangka mendukung kebijakan strategis Cipta Kerja tersebut diperlukan pengaturan mengenai penataan administrasi pemerintahan dan pengenaan sanksi. Untuk mendukung pelaksanaan kebijakan strategis penciptaan kerja beserta pengaturannya, diperlukan perubahan dan penyempurnaan berbagai undang-undang terkait. Perubahan undang-undang tersebut tidak dapat dilakukan melalui cara konvensional dengan cara mengubah satu persatu undang-undang seperti yang selama ini dilakukan, cara demikian tentu tidak efektif dan efisien serta membutuhkan waktu yang lama dan kita dapat kehilangan momentum untuk melakukan perubahan dan penyempurnaan undang-undang. Oleh karenanya, Pemerintah mendorong penyusunan undang-undang melalui metode Omnibus Law, mengingat substansi undang-undang yang diubah atau dicabut dalam UU Cipta Kerja mencapai 78 undang-undang. Perubahan ke-78 undang-undang tersebut dalam UU Cipta Kerja merupakan satu kesatuan substansi untuk mencapai tujuan cipta kerja secara optimal.

Legal Standing Para Pemohon

Pemerintah memahami bahwa penilaian atas *legal standing* merupakan kewenangan Mahkamah. Namun demikian, memperhatikan dalil Para Pemohon yang merasa dilanggar hak konstitusionalnya dengan UU Cipta Kerja ini, perkenankan Pemerintah menyampaikan bahwa penerbitan UU Cipta Kerja justru dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Seluruh kebijakan dalam UU Cipta Kerja ditujukan untuk penciptaan lapangan kerja yang diperlukan oleh seluruh Warga Negara Indonesia, dengan berdasarkan asas: **Pertama**, pemerataan hak, yaitu penciptaan kerja untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi rakyat Indonesia yang dilakukan secara merata di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kedua, kepastian hukum, yaitu penciptaan kerja dilakukan sejalan dengan penciptaan iklim usaha kondusif yang dibentuk melalui sistem hukum yang menjamin konsistensi antara peraturan perundang-undangan dengan pelaksanaannya.

Ketiga, kemudahan berusaha, yaitu penciptaan kerja yang didukung dengan proses berusaha yang sederhana, mudah, dan cepat yang akan mendorong peningkatan investasi, pemberdayaan UMK-M untuk memperkuat perekonomian yang mampu membuka seluas-luasnya lapangan kerja bagi rakyat Indonesia.

Keempat, kebersamaan, yaitu penciptaan kerja dengan mendorong peran seluruh dunia UMK-M termasuk Koperasi secara bersama-sama dalam kegiatannya untuk kesejahteraan.

Kelima, kemandirian, yaitu pemberdayaan UMK-M termasuk Koperasi dilakukan dengan tetap mendorong, menjaga, dan mengedepankan potensi dirinya.

Terhadap hal tersebut, Pemerintah bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) menyepakati ruang lingkup UU Cipta Kerja yang meliputi: 1. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha, 2. ketenagakerjaan, 3. kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan Koperasi dan UMK-M, 4. kemudahan berusaha, 5. dukungan riset dan inovasi, 6. pengadaan tanah, 7. kawasan ekonomi, 8. investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional, 9. pelaksanaan administrasi pemerintahan, 10. pengenaan sanksi.

Kesepuluh ruang lingkup tersebut mendukung berbagai kepentingan masyarakat, termasuk pemohon untuk mendapatkan pekerjaan dan/atau mempertahankan pekerjaan yang layak baginya.

Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa UU Cipta Kerja sama sekali tidak merugikan hak konstitusional Para Pemohon. Dengan demikian, permohonan ini tidak memenuhi 5 (lima) syarat kumulatif terkait kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional untuk mengajukan pengujian undang-undang oleh Mahkamah. Justru sebaliknya, lahirnya UU Cipta Kerja merupakan upaya pemenuhan hak konstitusional Para Pemohon untuk mendapatkan perlindungan dan penghidupan

yang layak sebagaimana amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, terutama pada saat pemulihan ekonomi akibat pandemi Covid-19.

Latar Belakang Penerbitan UU Cipta Kerja

Sebelum memberikan keterangan atas UU Cipta Kerja, perlu Pemerintah sampaikan mengenai latar belakang pembentukan UU Cipta Kerja. Saat ini perekonomian Indonesia dihadapkan pada kondisi ketidakpastian dan perlambatan ekonomi global serta dinamika geopolitik di berbagai belahan dunia di tengah terjadinya perubahan teknologi, industri 4.0, serta digitalisasi. Dinamika tersebut ditambah lagi dengan munculnya disrupsi akibat pandemi Covid-19 yang membawa dampak negatif pada aspek sosial maupun aspek ekonomi.

Dari sisi domestik, saat penyusunan UU Cipta Kerja ini, kondisi nasional dihadapkan pada pertumbuhan ekonomi yang berada di kisaran 5% dalam 5 tahun terakhir dengan realisasi investasi lebih kurang sebesar Rp721,3 triliun pada Tahun 2018 dan Rp792 triliun pada Tahun 2019.

Pada sisi lain, Indonesia memiliki potensi bonus demografi yang jika dioptimalkan dapat membawa Indonesia keluar dari jebakan negara berpenghasilan menengah (*middle income trap*). Tantangan *middle income trap* terjadi ketika perekonomian suatu negara tidak dapat meningkat menjadi negara *high income*. Indonesia perlu keluar dari jebakan ini karena negara yang terjebak dalam *middle income trap* akan berdaya saing lemah, yang disebabkan oleh: a. menjadi kalah bersaing dengan *low-income countries* karena upah tenaga kerja mereka yang lebih murah; dan b. kalah bersaing dalam hal teknologi dan produktivitas dengan *high-income countries*. Dari pengalaman negara yang sukses, kontribusi daya saing tenaga kerja dan produktivitas menjadi andalan untuk keluar dari *middle income trap*.

Sementara itu, Indonesia dihadapkan pada permasalahan ketenagakerjaan dimana tantangan terbesar adalah untuk mempertahankan dan menyediakan lapangan kerja. Ditambah lagi masih ada permasalahan struktural yang mengganggu ekosistem berusaha di Indonesia, baik untuk usaha besar maupun UMK-M dan Koperasi. Diantaranya adalah tumpang tindih regulasi, kompleksitas dan obesitas regulasi, dimana berdasarkan catatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sampai dengan awal Tahun 2020 terdapat 4.451 peraturan Pemerintah Pusat dan

15.965 peraturan Pemerintah Daerah. Regulasi dan institusi menjadi hambatan paling utama disamping hambatan terhadap fiskal, infrastruktur dan sumber daya manusia. Regulasi yang banyak baik dari Pemerintah Pusat maupun dari Pemerintah Daerah kurang mendukung penciptaan dan pengembangan usaha bahkan cenderung membatasi.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut dan keluar dari *middle income trap*, harus ada perubahan struktur ekonomi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Melalui UU Cipta Kerja, target ini diharapkan terpenuhi melalui:

Pertama, penciptaan lapangan kerja sebanyak 2,7 s.d 3 juta/tahun (meningkat dari sebelum pandemi sebanyak 2 juta /tahun), untuk menampung 9,29 juta orang yang tidak/belum bekerja (7,05 juta pengangguran dan 2,24 juta Angkatan Kerja Baru).

Kedua, kenaikan upah yang pertumbuhannya sejalan dengan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan produktivitas pekerja. Kenaikan upah diikuti juga dengan peningkatan kompetensi pencari kerja dan kesejahteraan pekerja. Peningkatan produktivitas pekerja akan berpengaruh pada peningkatan investasi dan pertumbuhan ekonomi. Saat ini produktivitas Indonesia pada tingkat 74,4% masih berada di bawah rata-rata negara ASEAN pada tingkat 78,2%.

Ketiga, peningkatan investasi sebesar 6,6% - 7,0 %, untuk membangun usaha baru atau mengembangkan usaha eksisting, yang akan menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, sehingga akan mendorong peningkatan konsumsi sebesar 5,4% - 5,6%.

Keempat, pemberdayaan UMK-M dan Koperasi, yang mendukung peningkatan kontribusi UMKM terhadap PDB menjadi 65% dan peningkatan kontribusi Koperasi terhadap PDB menjadi 5,5%. Karena UMK-M dan Koperasi merupakan unit usaha dengan penyerapan tenaga kerja terbanyak yang berkualitas di sisi penciptaan lapangan kerja.

Dengan terciptanya kondisi pertumbuhan ekonomi dan produktivitas yang tinggi melalui penciptaan lapangan kerja yang berkualitas, maka diharapkan dapat mencapai target Indonesia untuk dapat masuk ke dalam 5 besar ekonomi dunia pada Tahun 2045 dengan produk domestik bruto sebesar US\$7 triliun dengan

pendapatan perkapita sebesar Rp27 juta per bulan. Per 1 Juli 2020 Indonesia naik kelas ke *upper middle-income country* setelah sejak Tahun 1995 berada dalam *lower middle income country*, dimana *Gross National Income (GNI)* per kapita Indonesia Tahun 2019 naik menjadi US\$ 4.050 dari US\$ 3.840 di Tahun 2018.

Oleh karena itu, untuk memastikan reformasi struktural sebagai bagian dari transformasi ekonomi dapat berjalan, diperlukan kebijakan dan langkah-langkah yang memerlukan keterlibatan semua pihak yang terkait, dan terhadap hal tersebut perlu disusun dan ditetapkan UU Cipta Kerja. Dengan terwujudnya transformasi ekonomi, niscaya penciptaan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak akan tercapai.

Pemerintah akan memberikan keterangan berdasarkan pengelompokan permasalahan yang dikemukakan Para Pemohon yaitu terkait dengan aspek formil dan aspek materiil.

Aspek formil yaitu:

Pertama, pembentukan UU Cipta Kerja tidak memenuhi ketentuan pembentukan undang-undang berdasarkan Pasal 20 ayat (2), Pasal 22 ayat (4), dan Pasal 22A UUD 1945.

Kedua, proses penyusunan UU Cipta Kerja telah melanggar ketentuan prosedur persetujuan dan pengesahan rancangan undang-undang sebagaimana diatur dalam Pasal 20 ayat (4) UUD 1945 dan UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Ketiga, pembentukan UU Cipta Kerja melanggar asas kejelasan tujuan, asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, asas kejelasan rumusan, dan asas keterbukaan.

Kemudian aspek materiil meliputi ketenagakerjaan dan energi dan sumber daya mineral.

Proses penyusunan UU Cipta Kerja tidak melanggar ketentuan prosedur persetujuan dan pengesahan rancangan undang-undang sebagaimana diatur dalam

Pasal 20 ayat (4) UUD 1945 dan UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Bahwa terkait pengujian formil dengan batu uji berdasarkan ketentuan Pasal 20 *juncto* Pasal 22A UUD 1945 serta Undang-Undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan *in casu* UU Nomor 12 Tahun 2011 pada dasarnya telah dimaknai dengan jelas oleh Mahkamah Konstitusi seperti halnya putusan No. 79/PUU-XII/2014 tanggal 22 September 2015 *juncto* Putusan No. 73/PUU-XII/2014 tanggal 29 September 2014 *juncto* Putusan No. 27/PUU-VII/2009 tanggal 16 Juni 2010. Bahwa dalam Putusan No. 79/PUU-XII/2014 tanggal 22 September 2015 dijelaskan:

“[3.33] ... pengujian Undang-Undang dilakukan antara Undang-Undang terhadap UUD 1945, bukannya diuji dengan Undang-Undang atau yang lain, dalam hal ini UU 10/2004. Materi UU 10/2004 diantaranya dimaksudkan untuk mengatur tata cara pembentukan Undang-Undang yang baik. Adanya kekurangan dalam suatu pembentukan Undang-Undang karena tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam UU 10/2004, tidak dengan serta merta menyebabkan Undang-Undang tersebut batal. Undang-Undang yang tidak baik proses pembentukannya mungkin dapat menyebabkan materi pengaturannya kurang sempurna atau dapat juga materinya bertentangan dengan UUD 1945, namun dapat pula menghasilkan suatu peraturan yang baik dari segi teori pembentukan Undang-Undang. Dengan pertimbangan di atas, Mahkamah tidak melakukan pengujian Undang-Undang secara formil langsung berdasarkan setiap ketentuan yang ada dalam UU 10/2004, karena apabila hal demikian dilakukan berarti Mahkamah melakukan pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang, dan hal tersebut bukan maksud UUD 1945. Apabila Mahkamah mempertimbangkan adanya pengaturan yang berbeda, yang dimuat dalam Undang-Undang yang berbeda, sebelum memberikan putusan pada suatu perkara, hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga adanya konsistensi dalam pengaturan demi menjaga kepastian hukum dan bukan untuk menguji substansi Undang-Undang terhadap Undang-Undang lain. UU 10/2004 adalah sebuah Undang-Undang pula, yang artinya sebagaimana Undang-Undang pada umumnya dapat

*menjadi objek pengujian baik formil maupun materiil, oleh karena itu **tidak dapat dijadikan sebagai dasar pengujian.***”

Pembentukan UU Cipta Kerja tidak melanggar asas kejelasan tujuan, asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, asas kejelasan rumusan, dan asas keterbukaan.

Bahwa pembahasan RUU Cipta Kerja telah melalui proses panjang dan telah melakukan rangkaian pembahasan dengan melalui tahapan rapat kerja dengan DPR, rapat dengar pendapat (RDP), rapat dengar pendapat umum (RDPU), rapat panitia kerja, dan rapat tim perumus dan pengesahan.

Pembentukan UU Cipta Kerja telah sesuai dengan Pasal 20 ayat (4) UUD 1945 dan UU Nomor 12 Tahun 2011, sepanjang berdasarkan kewenangan membentuk undang-undang oleh DPR dan Presiden untuk mendapatkan persetujuan bersama serta proses pembahasan dan pengesahan UU Cipta Kerja yang telah dilaksanakan. Apabila menurut anggapan Pemohon dalam pembentukan UU Cipta Kerja terdapat kekurangan atau karena tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam UU Nomor 12 Tahun 2011, tidak dengan serta merta menyebabkan UU Cipta Kerja tersebut menjadi cacat prosedur dan batal, karena berkaitan dengan tata cara pembentukan undang-undang yang baik dimaksudkan agar materi muatan undang-undang tersebut memenuhi aspirasi dan kebutuhan lembaga yang diatur dalam undang-undang tersebut.

Dalil pemohon yang menyampaikan bahwa pembentukan UU Cipta Kerja tidak melibatkan unsur pekerja/buruh atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pemangku kepentingan (*stakeholder*), dan tidak terdapat transparansi adalah tidak benar. Pemerintah telah melibatkan unsur serikat pekerja/serikat buruh, unsur pengusaha, akademisi/pakar, dan lembaga internasional (ILO), mulai penyusunan substansi dan pembahasan rumusan RUU Cipta Kerja. Bahkan untuk menampung masukan yang sangat signifikan terhadap rumusan norma RUU Cipta Kerja, Pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan melakukan perpanjangan waktu pembahasan dari target yang telah ditetapkan semula.

Berdasarkan dalil-dalil yang disampaikan para Pemohon dalam perkara yang menyangkut aspek materiil terkait Ketenagakerjaan, kami akan memberikan keterangan terkait hal-hal berikut:

1. Pelatihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja

Bahwa terkait Pasal 81 angka 1 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 13 UU Ketenagakerjaan, Pemerintah menegaskan bahwa pada prinsipnya pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan penjelasan Pasal 13 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pelatihan kerja swasta juga termasuk pelatihan kerja perusahaan. Pemerintah mendorong perusahaan untuk berpartisipasi dalam menyelenggarakan pelatihan, baik kepada pekerja internalnya, maupun kepada masyarakat sekitar perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab lingkungan (CSR) yang biayanya ditanggung perusahaan. Bahwa pembentukan lembaga pelatihan kerja perusahaan tidak akan menyamakan tujuan diselenggarakannya pelatihan kerja yaitu untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan, justru akan mempercepat upaya peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja serta produktivitas secara nasional.

Bahwa terkait Pasal 81 angka 2 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 14 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pemerintah menegaskan bahwa lembaga pelatihan kerja swasta wajib terdaftar melalui sistem perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik, untuk menjamin suatu lembaga pelatihan kerja swasta yang berkompeten dan bertanggung jawab.

2. Penempatan Tenaga Kerja

Bahwa terkait Pasal 81 angka 3 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 37 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan, dapat dijelaskan bahwa perubahan tersebut dilakukan dalam rangka memperkuat Pasal 35 UU Ketenagakerjaan dan memberikan kepastian hukum bahwa pelaksana penempatan, terdiri atas instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), di mana LPTKS dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memenuhi perizinan

berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat yang harus memenuhi norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah, di mana salah satu kriteria adalah lembaga berbadan hukum perseroan.

3. Tenaga Kerja Asing (TKA)

Bahwa terkait Pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf c UU Ketenagakerjaan, pada prinsipnya setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA wajib untuk memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Pemerintah harus terlebih dahulu melakukan penilaian kelayakan atas RPTKA sebelum disahkan. Penilaian atau verifikasi atas calon TKA yang akan dipekerjakan bertujuan untuk memastikan layak atau tidaknya yang bersangkutan bekerja di Indonesia. Ketatnya proses penilaian tersebut akan membuat TKA *unskilled labour* tidak memungkinkan untuk dapat dipekerjakan di Indonesia.

Pengecualian terhadap RPTKA yang diatur dalam Pasal 81 angka 4 UU Cipta Kerja bagi TKA yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat tidak memerlukan pengesahan RPTKA agar proses produksi tidak terhenti untuk menghindari kerugian fatal bagi perusahaan dan pekerja. Sedangkan untuk TKA pada sektor vokasi dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja, kemudian untuk TKA pada perusahaan rintisan (*start-up*) yang berbasis teknologi dimaksudkan dalam rangka mendorong *start-up* nasional untuk bersaing dalam ekonomi global.

4. Perjanjian Kerja

Bahwa terkait Pasal 81 angka 12 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, Pemerintah tetap menjamin kepastian hukum serta perlindungan kerja, khususnya bagi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimana batasan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu ditentukan dalam perjanjian kerja. Hal ini untuk memberikan kepastian hukum bagi para pekerja/buruh PKWT dalam hal terjadinya perselisihan dengan pengusaha terkait pelaksanaan PKWT.

Perubahan ketentuan mengenai alih daya justru lebih mengedepankan aspek perlindungan dan kepastian terpenuhinya hak-hak bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT, dimana Pemerintah mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh PKWT apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya sepanjang obyek pekerjaannya masih ada. Hal ini telah sejalan dengan prinsip *Transfer of Undertaking Protecting of Employment* (TUPE) sebagaimana putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 27/PUU-IX/2011. UU Cipta Kerja tetap mengatur persyaratan perizinan perusahaan alih daya dalam Pasal 66 ayat (4) UU Cipta Kerja.

5. Waktu Kerja yang Eksploitatif

Bahwa terkait Pasal 81 angka 22 dan 23 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 78 dan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan, Pemerintah mengatur mengenai kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja standar untuk membayar upah kerja lembur.

Bahwa terkait perubahan pada Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, Pemerintah menetapkan waktu istirahat paling sedikit meliputi 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, sehingga istirahat mingguan tetap dapat diberikan 2 (dua) hari dalam 1 (satu) minggu.

6. Pengupahan

Bahwa terkait Pasal 81 angka 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, dan 36 UU Cipta Kerja yang dinyatakan oleh Pemohon bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Pemerintah menyatakan bahwa cakupan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan bersifat sangat luas, tidak hanya berkaitan dengan penghasilan, tapi dapat juga diperoleh dari jaminan sosial, fasilitas kesejahteraan, kesehatan, keselamatan kerja dan lain sebagainya. Bahwa kebijakan pengupahan yang diusung dalam UU Cipta Kerja yang memuat upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang diperhitungkan dengan upah dan upah sebagai dasar perhitungan lainnya diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh yang mampu memberikan perlindungan dalam aspek

pengupahan bagi pekerja/buruh sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha.

Bahwa Pemerintah tidak menghilangkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Pemerintah mengatur agar UMK ditetapkan berdasarkan pada pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.

Bahwa UU Cipta Kerja telah mengakomodir berbagai putusan MK yaitu Putusan MK Nomor: 100/PUU-X/2012 dengan menghapus Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, dan Putusan MK Nomor: 67/PUU-XI/2013 melalui Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 95 UU Ketenagakerjaan.

7. Pemutusan Hubungan Kerja

Bahwa terkait Pasal 81 angka 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, dan 61 UU Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan/atau Pasal 28H ayat (4) UUD 1945. Pemerintah menyatakan dengan tegas dalam Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pasal tersebut mengamanatkan agar PHK merupakan upaya terakhir, dan pihak-pihak di luar pengusaha dapat mengusahakan agar PHK tidak dilakukan. Mekanisme PHK dalam UU Cipta Kerja sendiri telah diselaraskan dan diharmonisasikan dengan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dirundingkan dalam suatu musyawarah mufakat secara bipartit antara pekerja dan pengusaha.

8. Perubahan Konsep Sanksi

Bahwa terkait dengan berbagai sanksi dalam Pasal 81 angka 62, 63, 64, 65, 66, dan 67, Pemerintah menjelaskan bahwa konsep sanksi yang diatur dalam UU Cipta Kerja disesuaikan dengan jenis kesalahan, sehingga pelanggaran yang bersifat administratif akan dikenakan sanksi administratif. Sedangkan prinsip sanksi pidana dalam UU Cipta Kerja mengedepankan konsep *ultimum remedium* (bersifat terakhir) apabila sanksi administratif tidak dipatuhi.

9. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Bahwa terkait Pasal 2, Pasal 3, Pasal, 4 dan Pasal 5 Bagian Kelima BAB IV UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, Pasal 89A UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang dianggap mengandung cacat formil. Terhadap dalil tersebut Pemerintah menyatakan bahwa proses pembentukan UU Cipta Kerja terlebih lagi klaster ketenagakerjaan telah melibatkan partisipasi serikat pekerja/serikat buruh dan pemangku kepentingan (*stakeholder*) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

10. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Bahwa terkait penetapan besaran manfaat uang tunai yang diterima oleh peserta secara eksplisit diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan sebagai amanat Pasal 82 angka 2 UU Cipta Kerja yang memberikan tambahan pasal baru yakni Pasal 46D ayat (4) pada UU Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Dalil Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 82 angka 2 yang menyisipkan 1 (satu) bagian yaitu Bagian Ketujuh Jaminan Kehilangan Pekerjaan di antara Pasal 46 dan Pasal 47 UU Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan Pasal 83 angka 1 dan angka 2 yang mengubah Pasal 6 dan Pasal 9 UU Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial bertentangan dengan amanat Pasal 28H ayat (3) UUD 1945, merupakan kekhawatiran yang tidak berdasar.

Secara substansi semua keberatan Pemohon adalah hal-hal yang bersifat implementatif yang diamanatkan untuk diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dengan Program JKP ini, Pemerintah justru ingin melindungi pekerja secara paripurna tanpa menambah beban apapun bagi pekerja maupun Pemberi Kerja. Pemerintah menanggung beban untuk memberikan tambahan manfaat bagi pekerja. Hal ini merupakan bukti nyata pelaksanaan amanat konstitusi bagi Negara dalam melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia untuk membentuk masyarakat yang adil dan makmur.

Manfaat JKP yang diberikan kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan bukan hanya berupa fasilitas uang tunai, namun juga akses informasi pasar kerja dan

pelatihan kerja sehingga selain untuk mempertahankan daya beli pekerja yang mengalami PHK, juga agar secepat mungkin dapat memperoleh pekerjaan kembali.

Program JKP merupakan salah satu alat Pemerintah dalam penegakan UU Sistem Jaminan Sosial Nasional. Pemerintah ingin agar hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial sebagaimana diamanatkan dalam UU Sistem Jaminan Sosial Nasional dapat dipenuhi oleh pemberi kerja dan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan demikian, dalil dan petitum Pemohon yang menyatakan adanya Program JKP berpotensi mengurangi penerimaan manfaat atas program jaminan sosial lainnya karena adanya rekomposisi iuran dan syarat pembatasan adalah keberatan yang tidak beralasan dan bukan ranah uji materi UU, sehingga Pasal 82 angka 2 serta Pasal 83 angka 1 dan angka 2 UU Cipta Kerja sama sekali tidak bertentangan dengan amanat Pasal 28H ayat (3) UUD 1945.

Berdasarkan dalil-dalil yang disampaikan para Pemohon dalam perkara yang menyangkut aspek materiil terkait energi dan sumber daya mineral, kami memberikan keterangan terkait hal-hal berikut:

Pertama, pemahaman bahwa Pasal 42 angka 5 UU Cipta Kerja telah menghilangkan salah satu fungsi DPR RI yaitu fungsi pengawasan dalam hal usaha penyediaan tenaga listrik yang berpotensi merugikan negara adalah tidak berdasar. Bahwa ketentuan Pasal 42 angka 5 UU Cipta Kerja yang menyatakan bahwa "*Rencana Umum Ketenagalistrikan Nasional* disusun berdasarkan Kebijakan Energi Nasional dan ditetapkan oleh Pemerintah Pusat" tidak menghilangkan fungsi pengawasan dalam usaha penyediaan tenaga listrik oleh DPR RI. Fungsi pengawasan oleh DPR RI terhadap usaha penyediaan tenaga listrik masih tetap ada sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 11 ayat (2) UU Nomor 30 Tahun 2007 tentang Energi yang menyatakan bahwa "*Kebijakan Energi Nasional ditetapkan oleh Pemerintah dengan persetujuan DPR.*"

Kedua, dalil Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 42 angka 6 dapat membuka kemungkinan pelaksanaan usaha penyediaan tenaga listrik untuk dilakukan secara terintegrasi (*bundling*) atau tidak terintegrasi dan terpisah-pisah

(*unbundled*) yang menyebabkan peran Negara untuk ikut campur dalam kehidupan masyarakat akan berkurang atau hilang, adalah tidak benar. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi dalam perkara Nomor 111/PUU-XIII/2015 harus dimaknai bahwa praktek *unbundling* tidak dibenarkan apabila dapat menghilangkan kontrol negara sesuai dengan prinsip “dikuasai oleh negara”. Akan tetapi, berdasarkan Pasal 3 dan Pasal 4 UU Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan, sifat *unbundling* dalam ketentuan tersebut tidak sama dengan *unbundling* dalam ketentuan Pasal 42 angka 7 UU Cipta Kerja.

Ketiga, Pemerintah menolak permohonan yang menyatakan ketentuan Pasal 42 angka 7 bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai BUMN di bidang usaha ketenagalistrikan adalah PT PLN. Sehubungan dengan potensi privatisasi yang dikhawatirkan oleh Pemohon, Mahkamah berdasarkan Putusan No. 001-021-022/PUU-I/2003 menyatakan bahwa penguasaan oleh Negara terhadap cabang-cabang produksi yang penting bagi Negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak tidak berarti UUD 1945 menolak privatisasi, sepanjang hal itu tidak meniadakan penguasaan oleh Negara. BUMN diberikan prioritas utama dalam penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum. Selain itu, Pemerintah tetap memiliki kewenangan dalam penetapan tarif tenaga listrik untuk konsumen dari pemegang izin usaha penyediaan tenaga listrik. Dengan demikian, Pemerintah masih tetap menjadi pemegang kendali terhadap keterlibatan pihak-pihak di sektor ketenagalistrikan.

Keempat, Pemerintah menolak dalil Pemohon mengenai ketentuan Pasal 42 angka 15 UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 yang berkaitan dengan kewajiban APBN untuk membayar kelebihan tenaga listrik kepada swasta untuk wilayah yang sudah terjangkau oleh listrik PT PLN, dengan alasan sebagai berikut:

- a. bahwa maksud ketentuan Pasal 42 angka 15 UU Cipta Kerja adalah agar seluruh rakyat Indonesia mendapatkan pelayanan kebutuhan tenaga listrik dalam jumlah yang cukup, andal, dan dengan harga yang terjangkau;
- b. bahwa untuk memperkuat sistem penyediaan tenaga listrik setempat, PT PLN dapat membeli kelebihan tenaga listrik dari pemegang Perizinan Berusaha dalam

rangka kegiatan penyediaan tenaga listrik untuk masyarakat dengan persetujuan Pemerintah;

- c. terkait dengan harga jual tenaga listrik, harga sewa jaringan, dan tarif tenaga listrik, berdasarkan UU Cipta Kerja bersifat *regulated* yang dituangkan dalam APBN setelah mendapatkan persetujuan DPR RI.

Kelima, Pemerintah menolak dalil Pemohon mengenai ketentuan Pasal 42 angka 23 UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 karena penyewaan transmisi untuk kepentingan swasta menimbulkan potensi terganggunya usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dan menyebabkan listrik padam serta merugikan kepentingan masyarakat pada umumnya, dengan alasan bahwa Pemerintah memiliki kewenangan dalam penetapan persetujuan sewa jaringan tenaga listrik dari pemegang Perizinan Berusaha di bidang ketenagalistrikan dan penyewaan transmisi tidak akan menyebabkan terganggunya sistem interkoneksi karena dilakukan secara aman, andal, dan efisien serta mendorong peran pembangkit energi baru dan terbarukan dalam jaringan sistem tenaga listrik.

Sebelum mengakhiri Keterangan Presiden ini, sebagaimana filsuf berkebangsaan Italia, Cicero, yang mengatakan, "*Salus populi suprema lex esto*", bagi Pemerintah saat ini, keselamatan rakyat merupakan hukum tertinggi bagi suatu negara.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua dan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan pengujian (*constitutional review*) UU Cipta Kerja terhadap UUD 1945, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima Keterangan Presiden secara keseluruhan.
2. Menyatakan bahwa Para Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*Legal Standing*).
3. Menolak permohonan pengujian formil dan materiil UU Cipta Kerja yang diajukan Para Pemohon untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan Para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).
4. Menyatakan UU Cipta Kerja tidak bertentangan dengan UUD 1945.

Atau dalam hal Yang Mulia Ketua dan Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang bijaksana dan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Keterangan Presiden bertanggal 14 Juni 2021 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah tanggal 16 Juni 2021

I. Pokok Permohonan Formil Para Pemohon

Perkara 103/PUU-XVIII/2020

1. Bahwa isu pembentukan UU Cipta Kerja telah dimulai sejak Presiden menyampaikan pidato usai pelantikannya menjadi Presiden Republik Indonesia Periode 2019 - 2024 di Gedung Nusantara yang ditindaklanjuti dengan pembentukan Satuan Tugas Bersama Pemerintah dan KADIN untuk Konsultasi Publik *Omnibus Law* oleh Menteri Koordinator Bidang Perekonomian.
2. Bahwa dari Satgas tersebut seluruh pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) termasuk para pekerja/buruh dan pimpinan-pimpinan serikat pekerja/serikat buruh nasional keberatan atas tidak adanya unsur pekerja/buruh atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh dalam Satgas, padahal telah beredar berbagai informasi dari berbagai pejabat pemerintahan bahwa Undang-Undang yang akan diubah dan dihapus melalui metode *omnibus law* adalah UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) yang telah mengatur syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajiban buruh/serikat buruh dengan pengusaha (majikan).
3. Bahwa namun kemudian dalam beberapa kesempatan Pemerintah mengundang berbagai pimpinan/pengurus konfederasi maupun federasi serikat pekerja/serikat buruh, yang dalam undangan selalu disebut "Pembahasan *Omnibus Law* RUU Cipta Lapangan Kerja", namun yang dipaparkan oleh pihak Pemerintah (narasumber) bukan isi/bunyi pasal-pasal yang hendak diubah dan/atau dihapus.
4. Bahwa Pemerintah dan DPR terlalu terburu-buru mempersiapkan, membahas dan mengesahkan UU Cipta Kerja, sehingga baik dari segi formil maupun dari segi substansi UU *a quo* mengandung sejumlah masalah.

5. Bahwa Pemohon beranggapan Pemerintah dan DPR tidak serius dan hanya formalitas belaka melakukan pertemuan pembahasan pasal-pasal RUU selama 10 (sepuluh) hari diantara tanggal 10 s/d 23 Juli 2020.
6. Bahwa untuk melaksanakan amanat ketentuan Pasal 22A UUD 1945, telah dibentuk Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (selanjutnya disebut UU 15/2019) yang dalam Pasal 5 dan Pasal 6 telah diatur bahwa pembentukan atau pembuatan undang-undang haruslah memenuhi asas-asas, yang setidaknya-tidaknya asas kejelasan rumusan, asas keterbukaan, asas pengayoman, asas kemanusiaan, asas keadilan, asas kesamaan kedudukan dalam hukum, dan asas kepastian hukum, namun hal itu tidak terpenuhi.
7. Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, maka Pemohon beranggapan prosedur pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 22A UUD 1945, sehingga secara formil UU Cipta Kerja mengandung cacat hukum dan tidak sesuai dengan prinsip negara yang berdasar atas hukum, karenanya permohonan Pemohon tentang pengujian formil beralasan hukum dikabulkan dan UU Cipta Kerja *a quo* dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat

I. Penjelasan Pemerintah Terhadap Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Para Pemohon

Sehubungan dengan kedudukan hukum Para Pemohon, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

1. Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi menyebutkan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang yaitu:
 - a. Perorangan Warga Negara Indonesia;

- b. Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. Badan hukum publik atau privat; atau
- d. Lembaga Negara.

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan "*hak konstitusional*" adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945;

Dengan demikian, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. Kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011;
 - b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;
 - c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
2. Bahwa selanjutnya melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 dan putusan-putusan selanjutnya, Mahkamah telah berpendirian, kerugian hak ditentukan dengan lima syarat yaitu:
- a. Adanya hak dan/atau kewenangan Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. Hak dan/atau kewenangan tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;

- c. Kerugian tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;
 - e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak seperti yang didalilkan tidak akan dan/atau tidak lagi terjadi;
3. Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut, maka menurut Pemerintah perlu dipertanyakan kepentingan hukum para Pemohon apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya ketentuan yang dimohonkan untuk diuji, juga apakah terdapat kerugian konstitusional Para Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;
 4. Bahwa Pemerintah memahami bahwa penilaian atas *legal standing* merupakan kewenangan Mahkamah. Namun demikian, memperhatikan dalil-dalil para Pemohon yang merasa dilanggar hak konstitusionalnya dengan UU Cipta Kerja ini, perkenankan Pemerintah menyampaikan bahwa penerbitan UU Cipta Kerja justru dimaksudkan untuk memberikan perlindungan, kepastian hukum, dan pemenuhan hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, berserikat dan berkumpul sebagaimana dijamin oleh Ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;
 5. Bahwa menurut Pemerintah para Pemohon yang dalam kedudukan hukumnya menyatakan diri sebagai Serikat Pekerja maupun Perorangan, sama sekali tidak terhalang-halangi dalam melaksanakan aktivitas maupun kegiatannya, yang diakibatkan oleh berlakunya UU Cipta Kerja. Bahwa dengan UU Cipta Kerja ini justru akan menyerap tenaga kerja Indonesia

seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi, memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Sehingga hak-hak konstitusional para Pemohon sama sekali tidak dikurangi, dihilangkan, dibatasi, dipersulit maupun dirugikan oleh karena berlakunya UU Cipta Kerja yang diuji sebagaimana dijamin oleh Ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;

6. Bahwa dalam pembentukan UU Cipta Kerja telah melalui prosedur dan tahapan sebagaimana diatur dalam Ketentuan Pasal 20 dan Pasal 22A UUD 1945 dan UU 12/2011 dengan pelibatan partisipasi publik sebagaimana ditentukan dalam Ketentuan Pasal 88 dan Pasal 96 UU 12/2011. Hak-hak partisipasi publik dalam pembentukan UU Cipta Kerja telah terpenuhi dengan adanya partisipasi publik. Sehingga dengan demikian terhadap bentuk kerugian konstitusional yang diderita oleh para Pemohon akibat berlakunya UU Cipta Kerja menjadi tidak beralasan dan tidak jelas (*obscuur libel*);
7. Bahwa oleh karena pembentukan UU Cipta Kerja telah melalui prosedur dan tahapan sebagaimana diatur dalam Ketentuan Pasal 20 dan Pasal 22A UUD 1945 dan UU 12/2011 dengan pelibatan partisipasi publik sebagaimana ditentukan dalam Ketentuan dalam Pasal 88 dan Pasal 96 UU 12/2011 maka UU Cipta Kerja telah memenuhi hak-hak konstitusional Para Pemohon sebagaimana ditentukan dalam Ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;
8. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, menurut Pemerintah, Para Pemohon tidak mengalami kerugian konstitusional, baik secara spesifik (khusus), aktual, maupun setidaknya-tidaknya secara potensial akibat berlakunya UU Cipta Kerja sehingga tidak memenuhi syarat kedudukan hukum (*legal standing*), dan oleh karenanya adalah tepat apabila Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan

permohonan Para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

III. Keterangan Pemerintah Terhadap Pokok Permohonan Para Pemohon

Sebelum Pemerintah menyampaikan keterangan terkait pokok permohonan formil yang dimohonkan oleh Para Pemohon, Pemerintah terlebih dahulu menyampaikan hal-hal sebagai berikut:

A. LANDASAN UU CIPTA KERJA

Pembukaan UUD 1945 mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, oleh karena itu negara wajib menetapkan kebijakan dan melakukan tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.

Hal ini merupakan bagian dari perwujudan pemikiran para pendiri bangsa (*founding fathers*) yang menentukan bahwa salah satu tujuan bernegara ialah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Sebagai perwujudan dari tujuan dimaksud, Negara harus selalu hadir dalam setiap kondisi untuk memastikan perlindungan terhadap rakyatnya termasuk perlindungan untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, baik dalam kondisi normal maupun kondisi tidak normal.

Untuk itu Pemerintah wajib melakukan berbagai upaya untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja dalam rangka penurunan jumlah pengangguran dan menampung pekerja baru serta mendorong pengembangan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMK-M)

dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian nasional yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Upaya penciptaan dan perluasan lapangan kerja sekaligus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lapangan kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan pekerja dan masyarakat tidaklah mudah dan menghadapi banyak tantangan, apalagi pada saat ini kita masih menghadapi pandemi Covid-19 yang sangat berdampak kepada kegiatan ekonomi dan sosial serta lapangan kerja dan kesejahteraan.

Pada saat RUU Cipta Kerja disusun, kita menghadap beberapa tantangan yang menjadi hambatan kita dalam melakukan transformasi ekonomi sehingga tidak dapat optimal menciptakan lapangan kerja.

Berdasarkan data BPS per Agustus 2019, dari jumlah 133,56 juta orang angkatan kerja, sebanyak 126,51 juta orang berkerja dan 7,05 juta orang pengangguran. Dari jumlah yang bekerja tersebut, hanya 89,96 juta orang bekerja penuh, sedangkan 28,41 juta orang paruh waktu, dan 8,14 juta orang setengah penganggur. Dengan demikian secara akumulasi terdapat 43,5 juta orang yang masuk dalam angkatan kerja tidak bekerja penuh (32,6% dari angkatan kerja). Sedangkan jumlah penduduk yang bekerja pada kegiatan informal sebanyak 70,49 juta orang (55,72 persen dari total penduduk yang bekerja). Kita juga dihadapkan dengan masih rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja.

Pada sisi pendidikan, BPS melaporkan pada November 2019 bahwa hanya 9,26% penduduk tamat perguruan tinggi, 26,69% tamat SMA/ sederajat, 22,31% tamat SMP/ sederajat, 25,13% tamat SD/ sederajat, dan 16,62% tidak tamat SD dan tidak sekolah. Besarnya porsi penduduk yang memiliki tingkat pendidikan SMP/ sederajat kebawah yaitu 64,06% memerlukan upaya yang khusus untuk menciptakan lapangan kerja yang dapat menampung mereka. Kedepan kita menghadapi tantangan bonus demografi yang merupakan potensi untuk dimanfaatkan dengan baik dan maksimal sehingga memberikan keuntungan besar bagi perekonomian Indonesia. Namun, jika

tidak dimanfaatkan dengan baik justru dapat menimbulkan dampak negatif yaitu akan meningkatnya angka pengangguran dan kemiskinan.

Sektor UMK-M yang memiliki kontribusi sekitar 61,07% dari PDB dan menyerap lebih dari 97% dari total tenaga kerja belum dapat berkembang dengan baik. Hal ini dapat terlihat bahwa 98,68% dari usaha Mikro merupakan usaha informal dengan produktifitas yang sangat rendah.

Kita dihadapkan pada pertumbuhan ekonomi yang berada di kisaran 5% dalam 5 tahun terakhir dengan realisasi investasi lebih kurang sebesar Rp721,3 triliun pada Tahun 2018 dan Rp792 triliun pada Tahun 2019. Dengan tingkat pertumbuhan sekitar 5% sangat sulit untuk menampung pengangguran, setengah pengangguran dan menarik pekerja informal menjadi pekerja formal. Kita memerlukan peningkatan investasi sebesar 6,6% - 7,0 % pertahun ditargetkan dapat membantu membangun usaha baru atau mengembangkan usaha eksisting, yang akan menciptakan lapangan kerja tambahan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, sehingga akan mendorong peningkatan konsumsi sebesar 5,4% - 5,6% pertahun.

Efektivitas investasi di Indonesia sangat rendah dibandingkan negara lain, terlihat dari ICOR (*Incremental Capital Output Ratio*) sebesar 6,8% yang artinya bahwa perlu 6,8% dari pendapatan untuk menghasilkan 1% pertumbuhan. Rata-rata negara ASEAN hanya membutuhkan investasi sebesar 5% dari pendapatan.

Di sisi lain, birokrasi perizinan menjadi salah satu hambatan untuk meningkatkan investasi melalui kemudahan berusaha. Hal ini tercermin dari laporan Kemudahan Berusaha (*Ease of Doing Business/EoDB*) yang dilakukan oleh Bank Dunia terhadap 190 negara termasuk Indonesia. Peringkat Kemudahan Berusaha Indonesia pada Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2019 mengalami peningkatan, dimana Tahun 2015 peringkat 114, Tahun 2016 peringkat 109, Tahun 2017 peringkat 91, Tahun 2018 peringkat 72 dan Tahun 2019 peringkat 73. Meskipun meningkat, namun peringkat Indonesia masih jauh dibawah negara ASEAN lainnya, seperti pada Tahun

2019 Singapura peringkat 2, Malaysia peringkat 15, dan Thailand peringkat 27.

Dari sisi daya saing berdasarkan *Global Competitiveness Index* (GCI) pada Tahun 2019 Indonesia berada pada peringkat 50 sementara Singapura peringkat 1, Malaysia peringkat 27, dan Thailand peringkat 40. Bahkan dari sisi digitalisasi, Daya Saing Bisnis Digital Indonesia pada Tahun 2019 berada pada peringkat 56 sementara Malaysia di peringkat 26. Sehingga diperlukan adanya upaya reformasi regulasi yang bisa memberikan kemudahan berusaha dalam rangka meningkatkan investasi.

Meski Indonesia sudah masuk kedalam *upper middle income country*, kita menghadapi tantangan untuk keluar dari jebakan negara berpenghasilan menengah (*middle income trap*), dimana perekonomian suatu negara tidak dapat meningkat menjadi negara *high income*. Indonesia perlu keluar dari jebakan ini karena negara yang terjebak dalam *middle income trap* akan berdaya saing lemah, yang disebabkan kalah bersaing dengan *low-income countries* karena upah tenaga kerja mereka yang lebih murah dan kalah bersaing dalam hal teknologi dan produktivitas dengan *high-income countries*. Dari pengalaman negara yang sukses, kontribusi daya saing tenaga kerja dan produktivitas menjadi andalan untuk keluar dari *middle income trap*.

Upaya untuk mengatasi tantangan dan hambatan yang ada tersebut apalagi dalam kondisi pandemi Covid-19 yang mengubah pola kegiatan ekonomi dan kehidupan masyarakat, memerlukan basis regulasi yang kuat dalam bentuk Undang-Undang yang sekaligus memerlukan adanya perubahan dan penyempurnaan berbagai Undang-Undang yang ada terkait dengan penciptaan lapangan kerja.

Perubahan Undang-Undang tersebut tidak dapat dilakukan melalui cara konvensional dan secara terpotong (*piecemeal/fragmented approach*), dengan cara mengubah satu persatu undang-undang seperti yang selama ini dilakukan, cara demikian tentu tidak efektif dan efisien serta membutuhkan waktu yang lama dan kita dapat kehilangan momentum untuk melakukan

perubahan dan penyempurnaan undang-undang. Oleh karena itu, diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa undang-undang ke dalam satu undang-undang yang komprehensif. Untuk itu Presiden Joko Widodo dalam Pidato Kenegaraan pada tanggal 20 Oktober 2019 menyampaikan antara lain untuk menyederhanakan segala bentuk kendala regulasi dan mengajak DPR untuk menerbitkan UU Cipta Kerja, yang akan menjadi *Omnibus Law* untuk merevisi beberapa undang-undang yang menghambat penciptaan lapangan kerja dan pengembangan UMK-M. (vide Bukti PK-01 s.d PK-05)

Omnibus Law adalah suatu metode yang mempermudah, menyederhanakan proses dan meningkatkan produktivitas dalam penyiapan penyusunan Undang-Undang. Penggunaan metode *Omnibus Law* tersebut memperhatikan muatan dan substansi undang-undang yang harus diubah dalam UU Cipta Kerja mencapai 78 Undang-Undang, yang meliputi 10 klaster yaitu:

- a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. ketenagakerjaan;
- c. kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMKM;
- d. kemudahan berusaha;
- e. dukungan riset dan inovasi;
- f. pengadaan tanah;
- g. kawasan ekonomi;
- h. investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional;
- i. pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan
- j. penerapan sanksi.

Perubahan ke-78 Undang-Undang tersebut harus dilakukan dalam satu kesatuan substansi pengaturan untuk mencapai tujuan cipta kerja secara optimal.

Adapun penyusunan dan proses pembentukan UU Cipta Kerja mengikuti dan sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU 12/2011.

Dengan pelaksanaan UU Cipta Kerja, akan dapat mencapai tujuan pembentukannya, yaitu:

Pertama, penciptaan dan peningkatan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap sektor koperasi dan UMK-M serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antardaerah dalam kesatuan ekonomi nasional.

Kedua, terjaminnya hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Ketiga, penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan keberpihakan, penguatan, dan perlindungan bagi koperasi dan UMK-M serta industri nasional.

Keempat, penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan peningkatan ekosistem investasi, kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional yang berorientasi pada kepentingan nasional yang berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan teknologi nasional dengan berpedoman pada haluan ideologi Pancasila.

Cakupan UU Cipta Kerja meliputi: a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha, b. peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, c. kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan Koperasi dan UMK-M, dan d. peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Pengaturan peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha, paling sedikit memuat ketentuan mengenai: penyederhanaan Perizinan Berusaha, persyaratan investasi, kemudahan berusaha, riset dan inovasi, pengadaan lahan, dan kawasan ekonomi. Penyederhanaan Perizinan Berusaha melalui penerapan Perizinan Berusaha berbasis risiko merupakan metode evaluasi berdasarkan tingkat risiko suatu kegiatan usaha dalam menentukan jenis Perizinan Berusaha dan kualitas/frekuensi pengawasan. Perizinan Berusaha

dan pengawasan merupakan instrumen Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam mengendalikan suatu kegiatan usaha. Penerapan pendekatan berbasis risiko memerlukan perubahan pola pikir (*mindset change*) dan penyesuaian tata kerja penyelenggaraan layanan Perizinan Berusaha (*business process re-engineering*) serta memerlukan pengaturan (*re-design*) proses bisnis Perizinan Berusaha di dalam sistem Perizinan Berusaha secara elektronik. Melalui penerapan konsep ini, pelaksanaan penerbitan Perizinan Berusaha dapat lebih efektif dan sederhana serta lebih pasti, mudah, dan cepat.

Aspek kepastian dalam UU Cipta Kerja meliputi:

Pertama, kepastian jenis dan bentuk Izin sesuai kegiatan usaha berdasarkan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI).

Kedua, kepastian persyaratan dan standar perizinan sesuai yang ditentukan.

Ketiga, kepastian waktu penyelesaian sesuai jenis perizinan, dan dapat dipercepat dan/atau diterbitkan secara otomatis apabila perizinan tidak diselesaikan oleh pemerintah sesuai waktu yang ditetapkan.

Keempat, kepastian lokasi kegiatan karena sebagian lokasi telah berbasis Rencana Detail Tata Ruang (RDTR)/Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) digital yang dapat diakses pelaku usaha.

Aspek kemudahan paling kurang terkait: a. proses pengajuan sampai dengan terbitnya Perizinan Berusaha sangat mudah melalui sistem elektronik/*online system*, b. mudah mendapatkan data/informasi Pemerintah yang diperlukan pelaku usaha, c. mudah melacak proses penyelesaian Perizinan Berusaha.

Aspek kecepatan paling kurang menyangkut: a. cepat mendapatkan Perizinan Berusaha terutama untuk kegiatan risiko rendah dan menengah rendah karena diterbitkan secara otomatis oleh sistem elektronik dan b. cepat mendapatkan standar kegiatan usaha yang telah dimuat dalam sistem elektronik.

Pengaturan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja memuat ketentuan mengenai: perlindungan pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu, perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih

daya, perlindungan kebutuhan layak kerja melalui upah minimum, perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, dan kemudahan perizinan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian tertentu yang diperlukan untuk proses produksi barang atau jasa.

Pengaturan kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan UMK-M memuat ketentuan mengenai: kemudahan pendirian, rapat anggota, kegiatan usaha koperasi, dan kriteria UMK-M, basis data tunggal UMK-M, pengelolaan terpadu UMK-M, kemudahan Perizinan Berusaha UMK-M, kemudahan mendapatkan sertifikat halal untuk UMK yang biayanya ditanggung oleh Pemerintah, serta kemitraan, insentif, dan pembiayaan UMK-M.

Pengaturan terkait dengan peningkatan investasi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, dan percepatan proyek strategis nasional memuat ketentuan mengenai: pelaksanaan dan pembiayaan investasi Pemerintah Pusat melalui pembentukan lembaga pengelola investasi, penyediaan lahan dan perizinan untuk percepatan proyek strategis nasional.

Dalam rangka mendukung kebijakan strategis Cipta Kerja tersebut diperlukan pengaturan mengenai penataan administrasi pemerintahan dan pengenaan sanksi.

UU Cipta Kerja diyakini akan dapat membawa perubahan struktur ekonomi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan produktivitas tenaga kerja yang tinggi dan membawa Indonesia keluar dari *middle income trap*. Melalui UU Cipta Kerja, Pemerintah menargetkan:

Pertama, penciptaan lapangan kerja sebanyak 2,7 s.d 3 juta/tahun (meningkat dari sebelum pandemi sebanyak 2 juta /tahun), untuk menampung 9,29 juta orang yang tidak/belum bekerja (7,05 juta pengangguran dan 2,24 juta Angkatan Kerja Baru).

Kedua, kenaikan upah yang pertumbuhannya sejalan dengan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan produktivitas pekerja. Kenaikan upah diikuti juga dengan peningkatan kompetensi pencari kerja dan kesejahteraan pekerja. Peningkatan produktivitas pekerja akan berpengaruh pada peningkatan investasi dan pertumbuhan ekonomi. Saat ini produktivitas Indonesia pada

tingkat 74,4% masih berada di bawah rata-rata negara ASEAN pada tingkat 78,2%.

Ketiga, peningkatan investasi sebesar 6,6% - 7,0 %, untuk membangun usaha baru atau mengembangkan usaha eksisting, yang akan menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, sehingga akan mendorong peningkatan konsumsi sebesar 5,4% - 5,6%.

Keempat, pemberdayaan UMK-M dan Koperasi, yang mendukung peningkatan kontribusi UMKM terhadap PDB menjadi 65% dan peningkatan kontribusi Koperasi terhadap PDB menjadi 5,5%. Karena UMK-M dan Koperasi merupakan unit usaha dengan penyerapan tenaga kerja terbanyak yang berkualitas di sisi penciptaan lapangan kerja.

Bahwa dengan terciptanya kondisi pertumbuhan ekonomi dan produktivitas yang tinggi melalui penciptaan lapangan kerja yang berkualitas, maka diharapkan dapat mencapai target Indonesia untuk dapat masuk ke dalam 5 besar ekonomi dunia pada Tahun 2045 dengan produk domestik bruto sebesar US\$7 triliun dengan pendapatan perkapita sebesar Rp 27 juta per bulan.

Dengan pencapaian target tersebut, niscaya penciptaan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak akan tercapai.

B. KETERANGAN PEMERINTAH TERHADAP PENGUJIAN FORMIL UU CIPTA KERJA

Bahwa berdasarkan dalil-dalil Para Pemohon sebagaimana dalam Pokok Permohonan formil UU Cipta Kerja perkara nomor 103/PUU-XVIII/2020 tersebut di atas, maka pada dasarnya Pokok Permohonan *a quo* adalah sebagai berikut:

1. Bahwa pengujian formil dalam Permohonan *a quo* adalah pengujian terhadap proses pembentukan UU Cipta Kerja yang tidak sejalan dengan konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 20 ayat (2) dan Pasal 22A

UUD 1945 dan tidak sesuai dengan prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam UU 12/2011;

2. Bahwa dalam tahapan pembentukan UU Cipta Kerja tidak melibatkan partisipasi publik dan pemangku kepentingan (*stakeholder*) terkait seperti Para Pemohon sesuai dengan ketentuan Pasal 88 dan Pasal 96 UU 12/2011;
3. Bahwa sejak awal perencanaan RUU Cipta Kerja hingga pengundangan, terjadi pelanggaran asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik sebagaimana diatur dalam UU 12/2011;

Bahwa terhadap Pokok Permohonan pengujian formil UU Cipta Kerja tersebut dapat Pemerintah jelaskan hal-hal sebagai berikut:

PEMBENTUKAN UU CIPTA KERJA TELAH SESUAI DENGAN PROSEDUR PEMBENTUKAN PERATURAN PERUNDANG - UNDANGAN SEBAGAIMANA DIATUR DALAM PASAL 20 AYAT (2) DAN PASAL 22A UUD 1945 DAN UU 12/2011

1. Bahwa terhadap dalil Para Pemohon yang menyatakan:

proses pembentukan UU Cipta Kerja tidak sejalan dengan konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 20 ayat (2) dan Pasal 22A UUD 1945 dan tidak sesuai dengan prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam UU 12/2011,

Pemerintah tidak sependapat dengan Para Pemohon dan memberikan keterangan sebagai berikut:

- a. Bahwa ketentuan Pasal 20 ayat (2) UUD 1945 menyatakan: “*Setiap Rancangan Undang-Undang dibahas oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden untuk mendapat persetujuan bersama.*”, dan ketentuan Pasal 22A UUD 1945 menyatakan: “*Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pembentukan Undang-Undang diatur dengan Undang-Undang*”.
- b. Bahwa UU 12/2011 telah menyatakan yang dimaksud dengan pembentukan peraturan perundang-undangan adalah pembuatan peraturan perundang-undangan yang mencakup tahapan

perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, pengundangan, penyebarluasan.

- c. Bahwa pembentukan UU Cipta Kerja telah melalui tahapan pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana ditentukan dalam UU 12/2011 yang terdiri dari tahapan sebagai berikut:

PERENCANAAN

- 1) RUU Cipta Kerja merupakan rancangan yang diajukan oleh Presiden dan dikoordinasikan penyusunannya secara internal oleh Menteri Koordinator Bidang Perekonomian.
- 2) Menteri Koordinator Bidang Perekonomian membentuk panitia antarkementerian dan/atau antarnonkementerian (PAK) sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Nomor 318 Tahun 2019 tentang Panitia Antar Kementerian dan/atau Antar Nonkementerian Penyusunan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja tanggal 23 Oktober 2019 untuk menyusun draft awal RUU Cipta Kerja dan Naskah Akademis RUU Cipta Kerja. (*vide* Bukti PK-6)
- 3) Penyusunan internal RUU Cipta Kerja ini dilaksanakan dengan melibatkan *stakeholder* terkait untuk mendapatkan masukan sesuai dengan substansi yang akan diubah oleh RUU Cipta Kerja (*vide* Bukti PK- 7 s.d. PK-19)
- 4) Bahwa Naskah Akademik yang telah disusun sesuai ketentuan Pasal 19 ayat (3) UU 12/2011 yang memuat: a. latar belakang dan tujuan penyusunan, b. sasaran yang ingin diwujudkan, dan c. jangkauan dan arah pengaturan serta judul RUU Cipta Kerja diajukan oleh Pemerintah kepada DPR untuk dimasukkan dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) Jangka Menengah 2020-2024 dan ditetapkan dalam Rapat Paripurna penyusunan Prolegnas Jangka Menengah 2020-2024 pada tanggal 17 Desember 2019. Kemudian, dalam rapat Paripurna DPR disepakati

bahwa RUU Cipta Kerja dimasukkan dalam Prolegnas Jangka Menengah 2020-2024 melalui Surat Keputusan DPR RI Nomor: 46/DPR RI/I/2019-2020 tentang Program Legislasi Nasional Rancangan Undang-Undang Tahun 2020-2024. (**vide Bukti PK-20**)

- 5) Kemudian Sekretaris Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian atas nama Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyampaikan kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Surat Permohonan Penyeragaman Naskah Akademik RUU Cipta Lapangan Kerja Nomor: PH.2.1-9.2/M.EKON/01/2020 tanggal 15 Januari 2020 untuk menyeragaman Naskah Akademik (**vide Bukti PK-21**) dan Surat Permohonan Pengharmonisasian, Pembulatan, dan Pemantapan Konsepsi Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Lapangan Kerja Nomor: PH.2.1-10/M.EKON/01/2020 tanggal 16 Januari 2021. (**vide Bukti PK-22**)
- 6) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan difasilitasi oleh Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian kemudian melakukan penyeragaman Naskah Akademik serta pengharmonisasian, pembulatan, dan pemantapan konsepsi Draft Rancangan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja pada tanggal 16 s.d 20 Januari 2020 dengan melibatkan kementerian/lembaga dan *stakeholders* terkait. (**vide Bukti PK-23**)
- 7) Naskah Akademik RUU Cipta Lapangan Kerja yang telah diselaraskan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (**vide Bukti PK-24**) kemudian disampaikan kepada Menteri Koordinator Bidang Perekonomian pada tanggal 20 Januari 2021 melalui surat Kepala BPHN atas nama Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: PHN-HN.02.04-04. (**vide Bukti PK-25**)

- 8) Draft RUU Cipta Kerja yang telah dilakukan pengharmonisasian, pembulatan, dan pemantapan konsepsi oleh Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia kemudian disampaikan kepada Menteri Koordinator Bidang Perekonomian pada tanggal 20 Januari 2020 melalui surat Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: PPE.PP.03.02-107. (**vide Bukti PK-26**)
- 9) Bahwa Naskah Akademik yang telah diselaraskan dan RUU Cipta Lapangan Kerja yang telah disusun tersebut kemudian disiapkan oleh Pemerintah untuk dimasukkan ke dalam Prolegnas Prioritas Tahun 2020 dan ditetapkan dalam Rapat Paripurna penyusunan Prolegnas Prioritas Tahun 2020 pada tanggal 22 Januari 2020 sebagaimana tertuang dalam Keputusan DPR RI Nomor: 1/DPR RI/II/2019-2020 tentang Program Legislasi Nasional Rancangan Undang-Undang Prioritas Tahun 2020. (**vide Bukti PK-27**)

PENYUSUNAN

Presiden melalui surat Nomor: R-06/Pres/02/2020 tanggal 7 Februari 2020 kepada Ketua DPR RI perihal: Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja menyampaikan RUU Cipta Kerja untuk dibahas dalam Sidang DPR RI guna mendapatkan persetujuan dengan prioritas utama. Dalam surat tersebut Presiden sekaligus menunjuk Koordinator Bidang Perekonomian, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, Menteri Keuangan, Menteri Ketenagakerjaan, Menteri Dalam Negeri, Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional, Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral, Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, dan Menteri Pertanian baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri untuk mewakili Presiden dalam membahas RUU Cipta Kerja dengan DPR RI. (**vide Bukti PK-28**) Surat Presiden tersebut kemudian

ditindaklanjuti oleh Menteri Sekretaris Negara melalui surat Nomor: B-105/M.Sesneg/D-1/HK.00.02/02/2020 tanggal 7 Februari 2020. (**vide Bukti PK-29**)

PEMBAHASAN DAN PENGESAHAN

- 1) RUU Cipta Kerja yang telah diajukan oleh Presiden kepada DPR kemudian dibahas bersama-sama oleh DPR dan Presiden dalam rapat pembahasan DPR sebagaimana diatur dalam Pasal 65 UU 12/2011. Pembahasan RUU Cipta Kerja tersebut dilakukan melalui 2 (dua) tahapan sebagaimana diatur dalam Pasal 67 UU 12/2011 yaitu: Pembicaraan Tingkat I dan Pembicaraan Tingkat II.

Pembicaraan Tingkat I

- 2) Bahwa sebagaimana telah diatur dalam Pasal 68 UU 12/2011, DPR melalui Panitia Kerja Badan Legislasi Pembahasan RUU Cipta Kerja (Panja) telah melakukan Rapat pada Tingkat I, dengan rincian sebagai berikut, yaitu:
 - (1) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 14 April 2020 dengan agenda rapat kerja terkait pembahasan RUU tentang Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 14 April 2020; (**vide Bukti PK-30**)
 - (2) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 20 April 2020 dengan agenda pembahasan RUU tentang Cipta Kerja untuk membahas rencana Rapat Dengar Pendapat Umum (selanjutnya disebut RDPU) dalam rangka menjaring aspirasi masyarakat atas RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 20 April 2020; (**vide Bukti PK-31**)
 - (3) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 27 April 2020 dengan agenda RDPU Panitia Kerja Baleg dengan 3 (tiga) orang narasumber yaitu Prof. Djisman, Yose Rizal, dan Sarman Simanjorang, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 27 April 2020; (**vide Bukti PK-32**)

- (4) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 29 April 2020 dengan agenda RDPU Panitia Kerja Badan Legislasi dengan 2 (dua) orang narasumber yaitu Bambang Kesowo dan Prof. Dr. Satya Arinanto, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 29 April 2020; (**vide Bukti PK-33**)
- (5) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 5 Mei 2020 dengan agenda RDPU Panitia Kerja Badan Legislasi dengan 2 (dua) orang Narasumber yaitu Emil Arifin dan Dr. Ir. H. Sutrisno, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 5 Mei 2020; (**vide Bukti PK-34**)
- (6) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 20 Mei 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja pembahasan Daftar Inventaris Masalah (selanjutnya disebut DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 20 Mei 2020; (**vide Bukti PK-35**)
- (7) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 3 Juni 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 3 Juni 2020; (**vide Bukti PK-36**)
- (8) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 4 Juni 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 4 Juni 2020; (**vide Bukti PK-37**)
- (9) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 9 Juni 2020 dengan agenda RDPU Panitia Kerja Badan Legislasi dengan Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia terkait RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 9 Juni 2020; (**vide Bukti PK-38**)
- (10) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 9 Juni 2020 dengan agenda RDPU Panitia Kerja Baleg dengan Kamar Dagang Indonesia dan M. Mova Al Afghani, SH., L.LM., Ph.D. terkait RUU Cipta

Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 9 Juni 2020; (**vide Bukti PK-39**)

- (11) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 10 Juni 2020 dengan agenda RDPU Panitia Kerja Baleg dengan Prof. Dr. Ramdan Andri Gunawan, Prof. Dr. Asep Warlan Yusuf, Prof. Dr. Ir. H. San Afri Awang terkait RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 11 Juni 2020; (**vide Bukti PK-40**)
- (12) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 11 Juni 2020 dengan agenda RDPU dengan Dewan Pers dan Aliansi Jurnalis Independen atas RUU Cipta Kerja terkait dengan Permasalahan Media, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 11 Juni 2020; (**vide Bukti PK-41**)
- (13) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 11 Juni 2020 dengan agenda RDPU dengan Majelis Ulama Indonesia, Pengurus Besar Nahdlatul Ulama, Pimpinan Pusat Muhammadiyah terkait kemudahan dan persyaratan investasi sektor keagamaan dan jaminan produk halal, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 11 Juni 2020; (**vide Bukti PK-42**)
- (14) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 29 Juni 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 29 Juni 2020; (**vide Bukti PK-43**)
- (15) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 1 Juli 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 1 Juli 2020; (**vide Bukti PK-44**)
- (16) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 9 Juli 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja pembahasan DIM RUU Cipta Kerja,

sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 9 Juli 2020; (**vide Bukti PK-45**)

(17) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 13 Juli 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 13 Juli 2020(**vide Bukti PK-46**)

(18) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 14 Juli 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 14 Juli 2020; (**vide Bukti PK-47**)

(19) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 15 Juli 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 15 Juli 2020; (**vide Bukti PK-48**)

(20) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 22 Juli 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 22 Juli 2020; (**vide Bukti PK-49**)

(21) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 23 Juli 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 23 April 2020; (**vide Bukti PK-50**)

(22) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 27 Juli 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 27 Juli 2020; (**vide Bukti PK-51**)

(23) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 28 Juli 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 28 Juli 2020; (**vide Bukti PK-52**)

- (24) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 3 Agustus 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja pembahasan Melanjutkan Pembahasan DIM RUU tentang Cipta Kerja yang masuk dalam kategori diubah yang telah diinventarisir oleh Tim Pendukung dari DPR, Pemerintah, dan DPD, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 3 Agustus 2020 (**vide Bukti PK-53**)
- (25) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 4 Agustus 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja pembahasan penjelasan Pemerintah terkait dengan DIM RUU tentang Cipta Kerja yang masuk dalam kategori perubahan substansi yang ditunda pembahasannya berdasarkan 4 (empat) pengelompokan, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 4 Agustus 2020 (**vide Bukti PK-54**)
- (26) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 6 Agustus 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Melanjutkan Pembahasan DIM RUU tentang Cipta Kerja yang masuk dalam kategori diubah yang telah diinventarisir oleh Tim Pendukung dari DPR, Pemerintah, dan DPD, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 6 Agustus 2020 (**vide Bukti PK-55**)
- (27) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 10 Agustus 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Melanjutkan Pembahasan DIM RUU tentang Cipta Kerja terkait dengan materi sanksi pidana yang telah diinventarisir oleh Tim Pendukung dari DPR, Pemerintah, dan DPD, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 10 Agustus 2020; (**vide Bukti PK-56**)
- (28) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 11 Agustus 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta

- Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 11 Agustus 2020; (**vide Bukti PK-57**)
- (29)Rapat Panitia Kerja pada tanggal 12 Agustus 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 12 Agustus 2020; (**vide Bukti PK-58**)
- (30)Rapat Panitia Kerja pada tanggal 13 Agustus 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 13 Agustus 2020; (**vide Bukti PK-59**)
- (31)Rapat Panitia Kerja pada tanggal 19 Agustus 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 19 Agustus 2020; (**vide Bukti PK-60**)
- (32)Rapat Panitia Kerja pada tanggal 24 Agustus 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 24 Agustus 2020; (**vide Bukti PK-61**)
- (33)Rapat Panitia Kerja pada tanggal 25 Agustus 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 25 Agustus 2020; (**vide Bukti PK-62**)
- (34)Rapat Panitia Kerja pada tanggal 26 Agustus 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 26 Agustus 2020; (**vide Bukti PK-63**)
- (35)Rapat Panitia Kerja pada tanggal 27 Agustus 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislati tanggal 27 Agustus 2020; (**vide Bukti PK-64**)

- (36) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 31 Agustus 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 31 Agustus 2020; (**vide Bukti PK-65**)
- (37) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 1 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 1 September 2020; (**vide Bukti PK-66**)
- (38) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 2 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 2 September 2020; (**vide Bukti PK-67**)
- (39) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 3 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 3 September 2020; (**vide Bukti PK-68**)
- (40) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 7 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 7 September 2020; (**vide Bukti PK-69**)
- (41) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 8 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 8 September 2020; (**vide Bukti PK-70**)
- (42) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 9 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 9 September 2020; (**vide Bukti PK-71**)
- (43) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 10 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta

- Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 10 September 2020; (**vide Bukti PK-72**)
- (44) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 12 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 12 September 2020; (**vide Bukti PK-73**)
- (45) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 14 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 14 September 2020; (**vide Bukti PK-74**)
- (46) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 15 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 15 September 2020; (**vide Bukti PK-75**)
- (47) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 16 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 16 September 2020; (**vide Bukti PK-76**)
- (48) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 17 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 29 September 2020; (**vide Bukti PK-77**)
- (49) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 19 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 19 September 2020; (**vide Bukti PK-78**)
- (50) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 21 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 21 September 2020; (**vide Bukti PK-79**)

- (51) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 22 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 22 September 2020; (**vide Bukti PK-80**)
- (52) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 24 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 24 September 2020; (**vide Bukti PK-81**)
- (53) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 25 September 2020 dengan agenda melanjutkan Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 25 September 2020. (**vide Bukti PK-82**)
- (54) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 25 September 2020 dengan agenda Rapat Panitia Kerja RDPU dengan Komisi Pengawas Persaingan Usaha, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 25 September 2020. (**vide Bukti PK-83**)
- (55) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 26 September 2020 dengan agenda Melanjutkan Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 26 September 2020. (**vide Bukti PK-84**)
- (56) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 27 September 2020 dengan agenda Melanjutkan Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 27 September 2020. (**vide Bukti PK-85**)
- (57) Rapat Panitia Kerja pada tanggal 28 September 2020 dengan agenda Melanjutkan Pembahasan DIM RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 28 September 2020. (**vide Bukti PK-86**)
- (58) Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi DPR pada tanggal 3 Oktober 2020 dengan agenda Pengambilan Keputusan

Terhadap Pembicaraan Tingkat I. Dalam Rapat Kerja tersebut telah menerima pandangan mini fraksi-fraksi atas RUU Cipta Kerja. Dimana Fraksi PDI-P, Fraksi Golkar, Fraksi Gerindra, Fraksi Nasdem, Fraksi PKB, Fraksi PAN, dan Fraksi PPP menyatakan menerima dan setuju atas RUU Cipta Kerja untuk dibahas Pembicaraan Tingkat II/Pengambilan Keputusan atas RUU Cipta Kerja, dan Fraksi Demokrat serta Fraksi PKS menolak RUU Cipta Kerja sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 3 Oktober 2020. (**vide Bukti PK-87**)

- 3) Pembahasan RUU Cipta Kerja dalam Rapat Panja yang bersifat terbuka untuk umum selain dapat dihadiri secara fisik oleh masyarakat dengan protokol kesehatan dan juga dapat diakses melalui media elektronik seperti kanal TV Parlemen dan *YouTube*.

Pembicaraan Tingkat II

- 4) Bahwa sebagaimana telah diatur dalam Pasal 69 UU 12/2011, DPR RI pada tanggal 5 Oktober 2020 telah melakukan Rapat Paripurna DPR RI dalam rangka Pembicaraan Tingkat II/Pengambilan Keputusan terhadap RUU Cipta Kerja. Dimana Fraksi PDI-P, Fraksi Golkar, Fraksi Gerindra, Fraksi Nasdem, Fraksi PKB, Fraksi PAN, dan Fraksi PPP menyatakan menerima dan setuju atas RUU Cipta Kerja dan Fraksi Demokrat serta Fraksi PKS menolak RUU Cipta Kerja sebagaimana Laporan Ketua Rapat Paripurna DPR RI. (**vide Bukti PK-88**)

PENGESAHAN

- 1) Ketua DPR RI melalui surat Nomor: LG/12046/DPR RI/X/2020 tanggal 5 Oktober 2020 menyampaikan kepada Presiden RUU Cipta Kerja yang telah mendapatkan persetujuan bersama dalam Rapat Paripurna ke-7 Masa Persidangan I Tahun Sidang 2020-

2021 pada tanggal 5 Oktober 2020 untuk mendapat pengesahan dari Presiden (**vide Bukti PK-89**)

- 2) Kemudian berdasarkan ketentuan Pasal 73 ayat (1) UU 12/2011, Presiden telah melakukan pengesahan UU Cipta Kerja pada tanggal 2 November 2020.

PENGUNDANGAN

UU Cipta Kerja yang telah disahkan pada tanggal 2 November 2020 kemudian dilakukan pengundangan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573 Tahun 2020 pada tanggal 2 November 2020 di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 81 huruf a dan huruf b, Pasal 82, Pasal 84 ayat (1), dan Pasal 85 UU 12/2011 (**vide Bukti PK-90**)

PENYEBARLUASAN

- 1) Pemerintah telah melakukan penyebarluasan UU Cipta Kerja baik melalui kegiatan sosialisasi maupun pemuatan dalam situs (*website*) antara lain JDIH Kementerian Sekretariat Negara, JDIH Sekretariat Kabinet, JDIH Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, JDIH Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. (**vide Bukti PK-91**)
- 2) Bahwa UU Cipta Kerja telah disebarluaskan oleh DPR dan Pemerintah kepada masyarakat serta pemangku kepentingan sesuai dengan ketentuan Pasal 88 UU 12/2011. Pemerintah telah melakukan sosialisasi UU Cipta Kerja di berbagai kota yaitu Jakarta, Palembang, Bali, Surabaya, Banjarmasin, Manado, Medan, Yogyakarta, Makassar, Pontianak, Semarang, Bandung, Lombok, Ternate, Batam. (**vide Bukti PK-92**)
- 3) Bahwa berdasarkan tahapan pembentukan peraturan perundang-undangan tersebut, pada dasarnya secara formil UU Cipta Kerja **telah sesuai dengan ketentuan Pasal 20 ayat (2) dan Pasal 22A**

UUD 1945 dan prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan sesuai UU 12/2011 dan UU 17/2014 termasuk adanya pelibatan masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 96 UU 12/2011.

Dengan demikian, terhadap dalil Para Pemohon *a quo* yang pada pokoknya menyatakan pembentukan UU Cipta Kerja tidak sejalan dengan konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 20 ayat (2) dan Pasal 22A UUD 1945 dan tidak sesuai dengan prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan yang diatur dalam UU 12/2011 dan UU 17/2014 merupakan dalil yang **tidak terbukti, tidak beralasan, dan tidak berdasar atas hukum.**

2. Bahwa terhadap dalil Para Pemohon yang menyatakan:

Pembentukan UU Cipta Kerja tidak melibatkan partisipasi publik dan stakeholder terkait seperti para pemohon sesuai dengan ketentuan Pasal 88 dan Pasal 96 UU 12/2011,

Pemerintah tidak sependapat dengan Para Pemohon dan memberikan keterangan sebagai berikut:

- a. Bahwa mulai tahap perencanaan hingga tahap penyebarluasan UU Cipta Kerja, Pemerintah dan DPR selalu melibatkan partisipasi masyarakat sebagaimana telah diuraikan pada poin 1 keterangan Pemerintah di atas dan dibuktikan dari bukti-bukti Pemerintah.
- b. Bahwa menurut Pasal 5 huruf g UU 12/2011, salah satu asas pembentukan perundang-undangan yang baik meliputi asas keterbukaan. Penjelasan Pasal 5 huruf g UU 12/2011 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah bahwa dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai

kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

- c. Bahwa Pasal 88 UU 12/2011 mengatur mengenai penyebarluasan undang-undang sejak penyusunan Prolegnas, penyusunan rancangan undang-undang, pembahasan rancangan undang-undang, hingga pengundangan undang-undang yang dilakukan untuk memberikan informasi dan/atau memperoleh masukan masyarakat serta para pemangku kepentingan yang hal itu mencerminkan asas keterbukaan.
- d. Penyebarluasan adalah kegiatan menyampaikan informasi kepada masyarakat mengenai Prolegnas, Rancangan Undang-Undang yang sedang disusun, dibahas, dan yang telah diundangkan agar masyarakat dapat memberikan masukan atau tanggapan terhadap Undang-Undang tersebut atau memahami Undang-Undang yang telah diundangkan. Penyebarluasan Peraturan Perundang-undangan tersebut dilakukan, misalnya, melalui media elektronik dan/atau media cetak.
- e. Dalam pelaksanaan penyebarluasan sebagaimana diatur dalam Pasal 88 UU 12/2011, Pemerintah telah memberikan masyarakat kemudahan untuk mengakses informasi mengenai substansi RUU Cipta Kerja melalui internet. Berdasarkan situs <https://ekon.go.id/info-sektoral/15/6/dokumen-ruu-cipta-kerja> RUU Cipta Kerja telah diakses sebanyak 303.569 kali dan Naskah Akademiknya telah diakses sebanyak 56.553 kali untuk periode Februari 2020 - Oktober 2020. (**vide Bukti PK- 93**)
- f. Bahwa transparansi informasi pembahasan antara Pemerintah dan DPR dalam bentuk video dapat dengan mudah diakses melalui platform Youtube dengan kata kunci "DIM Cipta Kerja DPR RI TVR Parlemen." Bahkan, pada saat itu disiarkan secara langsung pada setiap tahap pembahasan.
- g. Selanjutnya, dalam pelaksanaan pemenuhan partisipasi publik sebagaimana diatur dalam Pasal 96 UU 12/2011 Pemerintah

membuka ruang untuk menerima masukan masyarakat, akademisi, dan para *stakeholder* pada setiap tahapan pembentukan UU Cipta Kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Tahap Perencanaan

- (a) Rapat dalam rangka menjelaskan tentang *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja. Rapat dihadiri oleh pimpinan KSPSI, KSPSI AGN, KSSI, K-Sarbumusi, KSPN, KSPI, KASBI, KPBI, dan GSBI tanggal 13 Januari 2020 (**vide Bukti PK-94**)
- (b) Rapat dalam rangka menjelaskan tentang *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja Rapat dihadiri oleh pimpinan KSPSI, KSPSI AGN, KSBSI, K-Sarbumusi, KSPN, KSPI, KASBI, KPBI, dan GSBI tanggal 14 Januari 2020 (**vide Bukti PK-95**)

2) Tahap Penyusunan dan Pembahasan

- (a) Seminar Menyikapi *Omnibus Law* “Pro dan Kontra RUU Cipta Kerja” yang diselenggarakan oleh Djokosoetono *Research Center* di Balai Sidang Universitas Indonesia pada tanggal 6 Februari 2020 (**vide Bukti PK-96**)
- (b) Pembahasan dan konsultasi publik substansi ketenagakerjaan RUU Cipta Kerja pada tanggal 11 Februari 2020 di Kementerian Ketenagakerjaan yang dihadiri unsur serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, dan lembaga pemerintah (**vide Bukti PK-97**)
- (c) Pembahasan dan konsultasi publik substansi Ketenagakerjaan RUU Cipta Kerja pada tanggal 11 Februari 2020 di Hotel Puri Denpasar, Jakarta Selatan yang dihadiri unsur serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, dan lembaga pemerintah (**vide Bukti PK-98**)
- (d) Pembahasan dan konsultasi publik substansi Ketenagakerjaan Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja pada tanggal 18 Februari 2020 dihadiri unsur serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, dan lembaga pemerintah (**vide Bukti PK-99**)

- (e) Koordinasi rencana dan persiapan sosialisasi pelaksanaan kebijakan *Omnibus Law* kepada Pemerintah Daerah oleh Kementerian Dalam Negeri pada tanggal 19 Februari 2020 (**vide Bukti PK-100**)
- (f) Acara “*Harnessing Opportunities a Closure Look at the Omnibus Law Job Creation and Tax Bills*” oleh PWC sebagai dukungan kepada Pemerintah untuk mensosialisasikan RUU Cipta Lapangan Kerja dan RUU Ketentuan dan Fasilitas Perpajakan untuk Penguatan Perekonomian pada tanggal 26 Februari 2020 (**vide Bukti PK-101**)
- (g) Diskusi Publik di Universitas Airlangga Surabaya dalam rangka memberikan informasi yang utuh kepada masyarakat dan menjaring masukan serta pandangan publik terkait RUU Cipta Kerja tanggal 28 Februari 2020 (**vide Bukti PK-102**)
- (h) Rakorsus Tingkat Menteri yang mengundang dan dihadiri oleh pejabat dari KSPI di Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan pada tanggal 26 Februari 2020 (**vide Bukti PK-103**)
- (i) *Focus Group Discussion* RUU Cipta Kerja bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang diselenggarakan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada tanggal 26 Februari 2020. (**vide Bukti PK-104**)
- (j) Diskusi Publik di Universitas Padjajaran Bandung dalam rangka memberikan informasi yang utuh kepada masyarakat dan menjaring masukan serta pandangan publik terkait RUU Cipta Kerja tanggal 3 Maret 2020 (**vide Bukti PK-105**)
- (k) Diskusi Publik *Omnibus Law* di Kampus UIN Syarif Hidayatullah Ciputat pada tanggal 6 Maret 2020 (**vide Bukti PK-106**)
- (l) Diskusi antara Asosiasi Pemerintah Kabupaten Seluruh Indonesia (APKASI) dengan Menteri Dalam Negeri dalam

rangka mendukung *Omnibus Law* Cipta Kerja pada tanggal 6 Maret 2020 (**vide Bukti PK-107**)

- (m) Diskusi Publik di Universitas Gadjah Mada dalam rangka memberikan informasi yang utuh kepada masyarakat dan menjangkau masukan serta pandangan publik terkait RUU Cipta Kerja tanggal 10 Maret 2020 (**vide Bukti PK-108**)
- (n) *ATR Goes to Campus* yang dilaksanakan di Universitas Riau melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 20 April 2020 (**vide Bukti PK-109**)
- (o) *ATR Goes to Campus* yang dilaksanakan di Universitas Surakarta melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 29 April 2020 (**vide Bukti PK-110**)
- (p) *ATR Goes to Campus* yang dilaksanakan di Universitas Nasional melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 30 April 2020 (**vide Bukti PK-111**)
- (q) Pembahasan *Omnibus Law* Ketenagakerjaan yang dipimpin oleh Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan dengan Presiden dan Sekjen dari KSPSI, KSBSI, dan KSPI pada tanggal 5 Mei 2020 (**vide Bukti PK-112**)
- (r) *ATR Goes to Campus* yang dilaksanakan di UIN, UHAMKA, dan UNPAM melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 6 Mei 2020 (**vide Bukti PK-113**)
- (s) *ATR Goes to Campus* yang dilaksanakan ITB dan UNPAD melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 18 Mei 2020 (**vide Bukti PK-114**)

- (t) *ATR Goes to Campus* yang dilaksanakan di Institut Pertanian Bogor melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 19 Mei 2020 (**vide Bukti PK-115**)
- (u) Pembahasan *Omnibus Law* Ketenagakerjaan yang dipimpin oleh Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan dengan KSPSI, KSarbumusi, KSPN, KSBSI, FSPBUN, FKahutindo, KSP BUMN pada tanggal 10 Juni 2020. (**vide Bukti PK-116**)
- (v) Pembahasan *Omnibus Law* Ketenagakerjaan yang dipimpin oleh Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan dengan Ketua KSPSI, Ketua KSBSI, Ketua KSPI, Ketua FSP KEP, Ketua FSP TSK, Ketua FSPMI, Ketua SPN, Ketua GARTEX, dan Ketua NIKEUBA pada tanggal 10 Juni 2021. (**vide Bukti PK-117**)
- (w) *ATR Goes to Campus* yang dilaksanakan di STPN melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 11 Juni 2020 (**vide Bukti PK-118**)
- (x) *ATR Goes to Campus* bersama Serikat Tani Islam Indonesia melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 16 Juni 2020 (**vide Bukti PK-119**)
- (y) *ATR Goes to Campus* yang dilaksanakan di Universitas Bengkulu melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 17 – 18 Juni 2020 (**vide Bukti PK-120**)
- (z) *ATR Goes to Campus* yang dilaksanakan di UNITOMO melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 18 Juni 2020 (**vide Bukti PK-121**)

- (aa) *ATR Goes to Campus* yang dilaksanakan di Universitas Suryakencana Cianjur melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 22 Juni 2020 (**vide Bukti PK-122**)
- (bb) *ATR Goes to Campus* yang dilaksanakan di IPPAT Banten melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 22 Juni 2020 (**vide Bukti PK-123**)
- (cc) Pembahasan RUU Cipta Kerja Substansi Ketenagakerjaan, tanggal 3 Juli 2020 di Ruang Tridharma Gd. A Lt. 2, Kementerian Ketenagakerjaan yang dihadiri oleh unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha, dan Pemerintah. (**vide Bukti PK-124**)
- (dd) Diskusi antara Pimpinan Komite I hingga IV DPD RI dengan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian di Rumah Dinas Ketua DPD RI pada tanggal 25 Juli 2020 di Kawasan Denpasar Raya, Jakarta. (**vide Bukti PK-125**)
- (ee) Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja Substansi Ketenagakerjaan bagian Umum, Tenaga Kerja Asing, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 10 s.d 11 Juli 2020 di Hotel Royal Kuningan Jakarta, yang dihadiri oleh unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha, dan Pemerintah. (**vide Bukti PK-126**)
- (ff) Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja Substansi Ketenagakerjaan bagian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, dan Waktu Kerja Waktu Istirahat, tanggal 13 Juli 2020 di Hotel Royal Kuningan Jakarta, yang dihadiri oleh unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha, dan Pemerintah. (**vide Bukti PK-127**)
- (gg) Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja Substansi Ketenagakerjaan bagian Upah, tanggal 14 Juli 2020 di Hotel

Royal Kuningan Jakarta, yang dihadiri oleh unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha, dan Pemerintah. (**vide Bukti PK-128**)

- (hh) Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja Substansi Ketenagakerjaan bagian Upah, tanggal 15 Juli 2020 di Hotel Royal Kuningan Jakarta, yang dihadiri oleh unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha, dan Pemerintah. (**vide Bukti PK-129**)
- (ii) Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja Substansi Ketenagakerjaan bagian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Pesangon, tanggal 17 Juli 2020 di Hotel Royal Kuningan Jakarta, yang dihadiri oleh unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha, dan Pemerintah (**vide Bukti PK-130**)
- (jj) Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja Substansi Ketenagakerjaan bagian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Pesangon, tanggal 20 Juli 2020 di Hotel Royal Kuningan Jakarta, yang dihadiri oleh unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha, dan Pemerintah (**vide Bukti PK-131**)
- (kk) ATR *Goes to Campus* yang dilaksanakan di Universitas Trisakti melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 21 Juli 2020 (**vide Bukti PK-132**)
- (ll) Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja Substansi Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Pesangon, Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), dan Sanksi tanggal 23 Juli 2020 di Hotel Royal Kuningan Jakarta, yang dihadiri oleh unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha, dan Pemerintah (**vide Bukti PK-133**)
- (mm) ATR *Goes to Campus* yang dilaksanakan di UIN Sumatera Utara melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria

dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 24 Juli 2020 (**vide Bukti PK-134**)

(nn) Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja Substansi Ketenagakerjaan dan pemberian penghargaan atas keterlibatan *stakeholder* dalam pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja Substansi Ketenagakerjaan tanggal 30 Juli 2020 di Ruang Tridharma Jakarta, yang dihadiri oleh unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha, dan Pemerintah (**vide Bukti PK-135**)

(oo) Surat dari Menteri Ketenagakerjaan Nomor: B-M/180/HM.07/VII/2020 tanggal 30 Juli 2020, tentang Penyampaian Penghargaan (**vide Bukti PK-136**)

(pp) ATR *Goes to Campus* yang dilaksanakan di GAMKI melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 18 Agustus 2020 (**vide Bukti PK-137**)

(qq) ATR *Goes to Campus* yang dilaksanakan di Universitas Kolaka melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 25 Agustus 2020 (**vide Bukti PK-138**)

(rr) ATR *Goes To Campus* yang dilaksanakan kepada BEM Fisip Se-Sumatera melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 22 September 2020 (**vide Bukti PK-139**)

h. Selain mengadakan forum uji publik, sosialisasi, seminar, dan pertemuan ilmiah, Pemerintah juga menghadiri beberapa undangan dari publik dalam rangka membuka ruang diskusi dan pemenuhan hak publik untuk mendapatkan informasi terkait dengan RUU Cipta Kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Silaturahmi Kepolisian Daerah Metro Jaya Dan Instansi Terkait Dengan Serikat Pekerja / Serikat Buruh dalam Rangka Pembinaan

Stabilitas Kamtibmas Tahun 2020 di Balai Pertemuan Polda Metro Jaya pada tanggal 14 Januari 2020. (**vide Bukti PK-140**)

- 2) Audiensi antara Unsur Pimpinan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila dengan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian dan menteri yang berada di bawah koordinasi Menteri Koordinator Bidang Perekonomian yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Ideologi Pancasila pada tanggal 30 Januari 2020. (**vide Bukti PK-141**)
- 3) Narasumber dalam acara *Focus Group Discussion* dengan tema "*Omnibus Law* Cipta Kerja; Percepatan Menuju Indonesia Maju" oleh Persatuan Wartawan Indonesia (PWI) di Gedung PWI Medan, Sumatera Utara pada tanggal 28 Februari 2020. (**vide Bukti PK-142**)
- 4) Seminar Awal Tahun Djokosoetono *Research Center* Fakultas Hukum Universitas Indonesia MENYIKAPI *OMNIBUS LAW* di Balai Sidang Universitas Indonesia, Depok pada tanggal 6 Februari 2020. (**vide Bukti PK-143**)
- 5) Narasumber serial Diskusi RUU *Omnibus Law* Seri-3 Ketenagakerjaan?", yang diselenggarakan oleh Himpunan Organisasi Alumni PTN Indonesia (HIMPUNI), pada tanggal 13 Februari 2020. (**vide Bukti PK-144**)
- 6) *Keynote Speaker* dalam Diskusi Kebangsaan dengan tema "*Omnibus Law: Menuju Ekonomi yang Produktif & Berdaya Saing*" oleh Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI) di Hotel Swiss-Belinn Kemayoran, Jakarta pada tanggal 21 Februari 2020. (**vide Bukti PK-145**)
- 7) Narasumber Lokakarya Sosialisasi dan Pembahasan secara Terfokus atas Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dan Perpajakan untuk dapat menjadi masukan yang konstruktif oleh Asosiasi Pemerintah Kota Seluruh Indonesia (APEKSI) di Hotel

Indonesia Kempinski Jakarta pada tanggal 4 Maret 2020. (**vide Bukti PK-146**)

- 8) Narasumber Diskusi Publik dengan tema “Polemik *Omnibus Law*: RUU Cipta Lapangan Kerja, Untuk Apa dan Siapa” oleh Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta di Aula *Student Center* pada tanggal 11 Maret 2020. (**vide Bukti PK-147**)
 - 9) Narasumber Diskusi Publik dengan tema “*Omnibus Law*: Niscaya Atau Celaka?” di Lobby Gd. H Fakultas Hukum Universitas Trisakti pada tanggal 12 Maret 2020. (**vide Bukti PK-148**)
 - 10) Narasumber Diskusi Publik “*Urgensi Network Sharing* dalam RUU *Omnibus Law* Sektor Telekomunikasi di Babak *New Normal* yang diselenggarakan oleh Sobat *Cyber* Indonesia”, pada tanggal 5 Juni 2020. (**vide Bukti PK-149**)
- i. Bahwa merujuk pada poin a sampai dengan poin h di atas, proses pembentukan UU Cipta Kerja yang meliputi proses penyusunan Prolegnas, penyusunan Rancangan Undang-Undang, pembahasan Rancangan Undang-Undang, hingga pengundangan Undang-Undang **telah melibatkan partisipasi publik dan stakeholder** sesuai dengan ketentuan Pasal 88 dan Pasal 96 UU 12/2011.
 - j. Bahwa dengan demikian terhadap dalil Pemohon yang menyatakan bahwa pembentukan UU Cipta Kerja tidak melibatkan partisipasi publik dan stakeholder terkait adalah tidak terbukti, tidak beralasan, dan tidak berdasar atas hukum.
3. Bahwa terhadap dalil Para Pemohon yang menyatakan:

“Sejak awal perencanaan RUU Cipta Kerja hingga pengundangan, terjadi pelanggaran asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik sebagaimana diatur dalam UU 12/2011”,

Pemerintah tidak sependapat dengan Para Pemohon dan memberikan keterangan sebagai berikut:

- a. Bahwa berdasarkan Pasal 20 dan Pasal 22A UUD 1945, secara formil pembentukan undang-undang dapat dilihat dari 2 (dua) hal. *Pertama*, lembaga negara yang berwenang dalam proses pembentukan, yaitu DPR dan Presiden. *Kedua*, terkait dengan tahapan pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana ditentukan dalam UU 12/2011 yang telah dijelaskan oleh Pemerintah dalam keterangan pada poin 1 tersebut di atas.
- b. Bahwa dalam ketentuan Pasal 5 UU 12/2011, pembentukan peraturan perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang secara formil ditentukan asas kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat.
- c. Bahwa terkait pengujian formil dengan batu uji berdasarkan ketentuan Pasal 20 *juncto* Pasal 22A UUD 1945 serta UU tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan *incasu* UU 12/2011 pada dasarnya telah dimaknai dengan jelas oleh Mahkamah Konstitusi seperti halnya putusan No. 79/PUU-XII/2014 bertanggal 22 September 2015 *juncto* Putusan No. 73/PUU-XII/2014 bertanggal 29 September 2014 *juncto* Putusan No. 27/PUU-VII/2009, bertanggal 16 Juni 2010. Bahwa dalam putusan No. 79/PUU-XII/2014 bertanggal 22 September 2015 dijelaskan:

[3.15.1] *Menimbang bahwa terhadap permohonan pengujian formil Pemohon, menurut Mahkamah, setelah mencermati dengan saksama alasan yang dijadikan dasar pengujian formil oleh Pemohon tersebut adalah kurang lebih sama dengan alasan pengujian formil yang diajukan oleh Pemohon lain dalam Perkara Nomor 73/PUU-XII/2014 yang telah diputus oleh Mahkamah tanggal 19 September 2014. Namun sebelum mengutip pertimbangan hukum pengujian formil dalam Putusan 73/PUU-XII/2014, bertanggal 29 September 2014, Mahkamah terlebih dahulu akan mengutip pendapat Mahkamah terhadap pengujian formil dalam Putusan Noor 27/PUU-VII/2009, bertanggal 16 Juni 2010, yang antara lain, mempertimbangkan sebagai berikut:*

[3.16] ... dasar yang digunakan oleh Mahkamah untuk melakukan pengujian formil terhadap Undang-Undang a quo adalah Pasal 20 UUD 1945 yang rumusan lengkapnya sebagai berikut:

- (1) Dewan Perwakilan Rakyat memegang kekuasaan membentuk undang-undang.
- (2) Setiap rancangan undang-undang dibahas oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden untuk mendapat persetujuan bersama.
- (3) Jika rancangan undang-undang itu tidak mendapat persetujuan bersama, rancangan undang-undang itu tidak boleh diajukan lagi dalam persidangan Dewan Perwakilan Rakyat masa itu.
- (4) Presiden mengesahkan rancangan undang-undang yang telah disetujui bersama untuk menjadi undang-undang.
- (5) Dalam hal rancangan undang-undang yang telah disetujui Bersama tersebut tidak disahkan oleh Presiden dalam waktu tiga puluh hari semenjak rancangan undang-undang tersebut disetujui, rancangan undang-undang tersebut sah menjadi undang-undang dan wajib diundangkan.

[3.17] ... pembentukan Undang-Undang menurut ketentuan UUD 1945 melibatkan lembaga negara Presiden dan DPR yaitu bahwa kedua Lembaga tersebut telah membahas RUU dan menyetujui bersama. Pemberian persetujuan oleh Presiden terhadap RUU dilakukan oleh Presiden sendiri dengan atau tanpa mendelegasikan kepada menteri untuk mewakilinya, sedangkan pemberian persetujuan oleh DPR dilakukan melalui mekanisme pengambilan keputusan yang melibatkan anggota DPR. Pemberian persetujuan baik oleh Presiden maupun DPR merupakan syarat konstitusionalitas sah atau tidaknya suatu Undang-Undang. UUD 1945 tidak mengatur tata cara pembahasan dan pengambilan keputusan DPR dalam pembentukan Undang-Undang, tetapi pelaksanaannya diatur dalam UU 10/2004 Bab VI Bagian ke satu, Pembahasan Rancangan Undang-Undang di DPR, UU Nomor 22 Tahun 2003 tentang Susunan dan Kedudukan MPR, DPR, DPD dan DPRD (yang berlaku pada saat itu) dan diatur dalam Peraturan Tata Tertib DPR. Ketentuan yang terdapat dalam UU 10/2004 dan UU 22/2003 adalah merupakan Undang-Undang yang diperlukan untuk menampung ketentuan Pasal 22A UUD 1945. Dalam kedua Undang-Undang disebutkan juga adanya

Peraturan Tata Tertib DPR dalam pembentukan Undang-Undang, yaitu Pasal 19 UU 10/2004 dan Pasal 102 ayat (1) dan ayat (4) UU 22/2003;

Dengan demikian hanya berdasar Peraturan Tata Tertib DPR sajalah dapat dipastikan apakah DPR telah menyetujui atau menolak RUU. Tanpa adanya Peraturan Tata Tertib DPR, UUD 1945 tidak dapat dilaksanakan karena UUD 1945 tidak mengatur tata cara pengambilan keputusan DPR, maka Peraturan Tata Tertib DPR merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam implementasi UUD 1945;

[3.18] ... dalam Putusan Nomor 001-021-022/PUU-I/2003, tanggal 16 Desember 2004 perihal pengujian UU Nomor 20 Tahun 2002 dalam pokok perkara yang berkaitan dengan pengujian formil permohonan Perkara Nomor 001/PUU-I/2003 tanggal 16 Desember 2004, Mahkamah menyatakan, "Menimbang terhadap apa yang didalilkan oleh Pemohon Perkara Nomor 001/PUU-I/2003 tersebut Mahkamah berpendapat bahwa pada saat Undang-Undang Kelistrikan diundangkan pada tahun 2002, Undang-Undang tentang tata cara pembentukan Undang-Undang yang diamanatkan oleh Pasal 22A UUD 1945 belum ada sehingga belum ada tolok ukur yang jelas tentang prosedur pembentukan Undang-Undang yang sesuai UUD 1945. Oleh karena itu UU Susduk 1999 yang merupakan amanat Pasal 19 ayat (1) [sic, seharusnya ayat (2)] UUD 1945 juncto Peraturan Tata Tertib DPR yang diamanatkan oleh UU Susduk tersebut dijadikan kriteria pemeriksaan prosedur pembuatan Undang-Undang";

[3.19] ... oleh karenanya sudah sejak Putusan Nomor 001-021-022/PUUI/2003, Mahkamah berpendapat Peraturan Tata Tertib DPR RI Nomor 08/DPR RI/I/2005.2006 (yang selanjutnya disebut Tatib DPR) adalah merupakan bagian yang sangat penting dalam perkara a quo untuk melakukan pengujian formil UU 3/2009 terhadap UUD 1945, karena hanya dengan berdasarkan Peraturan Tata Tertib DPR tersebut dapat ditentukan apakah DPR telah memberikan persetujuan terhadap RUU yang dibahasnya sebagai syarat pembentukan Undang-Undang yang diharuskan oleh UUD 1945;

Terkait dengan hal-hal tersebut, menurut Mahkamah jika tolok ukur pengujian formil harus selalu berdasarkan pasal-pasal UUD 1945 saja, maka hampir dapat

dipastikan tidak akan pernah ada pengujian formil karena UUD 1945 hanya memuat hal-hal prinsip dan tidak mengatur secara jelas aspek formil proseduralnya. Padahal dari logika tertib tata hukum sesuai dengan konstitusi, pengujian secara formil itu harus dapat dilakukan. Oleh sebab itu, sepanjang Undang-Undang, tata tertib produk lembaga negara, dan peraturan perundang-undangan yang mengatur mekanisme atau formil prosedural itu mengalir dari delegasi kewenangan menurut konstitusi, maka peraturan perundang-undangan itu dapat dipergunakan atau dipertimbangkan sebagai tolok ukur atau batu uji dalam pengujian formil;

[3.20] ... menurut Pasal 136 Peraturan Tata Tertib DPR, Pembahasan Rancangan Undang-Undang dilakukan melalui 2 (dua) tingkat pembicaraan, yaitu (a) Tingkat I dalam Rapat Komisi, Rapat Gabungan Komisi, Rapat Badan Legislasi, Rapat Panitia Anggaran, atau Rapat Panitia Khusus; dan (b) Tingkat II Rapat Paripurna;

[3.33] ... **pengujian Undang-Undang dilakukan antara Undang-Undang terhadap UUD 1945, bukannya diuji dengan Undang-Undang atau yang lain, dalam hal ini UU 10/2004. Materi UU 10/2004 diantaranya dimaksudkan untuk mengatur tata cara pembentukan Undang-Undang yang baik.** Adanya kekurangan dalam suatu pembentukan Undang-Undang karena tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam UU 10/2004, **tidak dengan serta merta menyebabkan Undang-Undang tersebut batal.** Undang-Undang yang tidak baik proses pembentukannya mungkin dapat menyebabkan materi pengaturannya kurang sempurna atau dapat juga materinya bertentangan dengan UUD 1945, namun dapat pula menghasilkan suatu peraturan yang baik dari segi teori pembentukan Undang-Undang. Dengan pertimbangan di atas, **Mahkamah tidak melakukan pengujian Undang-Undang secara formil langsung berdasarkan setiap ketentuan yang ada dalam UU 10/2004, karena apabila hal demikian dilakukan berarti Mahkamah melakukan pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang, dan hal tersebut bukan maksud UUD 1945.** Apabila Mahkamah mempertimbangkan adanya pengaturan yang berbeda, yang dimuat dalam Undang-Undang yang berbeda, sebelum memberikan putusan pada suatu perkara, hal tersebut **dimaksudkan untuk menjaga adanya**

konsistensi dalam pengaturan demi menjaga kepastian hukum dan bukan untuk menguji substansi Undang-Undang terhadap Undang-Undang lain. UU 10/2004 adalah sebuah Undang-Undang pula, yang artinya sebagaimana Undang-Undang pada umumnya dapat menjadi objek pengujian baik formil maupun materiil, oleh karena itu **tidak dapat dijadikan sebagai dasar pengujian;**

[3.15.2] Menimbang bahwa adapun terhadap permohonan pengujian formil UU 17/2014, Mahkamah dalam Putusan Nomor 73/PUU-XII/2014, bertanggal 19 September 2014, antara lain, mempertimbangkan sebagai berikut:

[3.23] ... Berdasarkan pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Nomor 27/PUU-VII/2009, bertanggal 16 Juni 2010 sebagaimana dikutip di atas, **Mahkamah telah berpendirian bahwa Mahkamah hanya menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar dan tidak dapat menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang dan Mahkamah hanya akan menggunakan Undang-Undang atau peraturan perundang-undangan yang mengatur mekanisme atau formil prosedural yang mengalir dari delegasi kewenangan menurut konstitusi, dalam hal ini delegasi kewenangan yang dimaksud adalah mekanisme persetujuan bersama antara Presiden dan DPR.** Kalaupun Mahkamah menilai ketidaksesuaian antara satu Undang-Undang dengan Undang-Undang yang lain sehingga bertentangan dengan UUD 1945 hal itu semata-mata dikaitkan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 tentang kepastian hukum yang adil dan konsistensi dalam pembentukan Undang-Undang antara Undang-Undang yang satu dengan yang lain. Pada kenyataannya pembentukan UU 17/2014 telah dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 20 ayat (2) UUD 1945 yaitu telah dibahas dan disetujui bersama oleh DPR dan Presiden. Adapun mengenai Naskah Akademik dalam perubahan Undang-Undang a quo, ternyata Naskah Akademik sebagaimana didalilkan oleh para Pemohon dalam permohonannya bahwa Rancangan Undang-Undang tersebut disiapkan oleh Badan Legislasi DPR yang juga telah mempersiapkan Naskah Akademiknya. Menurut Mahkamah, walaupun perubahan pasal a quo tidak bersumber dari Naskah Akademik yang merupakan acuan atau referensi penyusunan dan pembahasan RUU, namun tidak serta

merta hal-hal yang tidak termuat dalam Naskah Akademik kemudian masuk dalam Undang-Undang menyebabkan suatu Undang-Undang menjadi inkonstitusional. Demikian juga sebaliknya, walaupun sudah termuat dalam Naskah Akademik kemudian dalam penyusunan dan pembahasan RUU ternyata mengalami perubahan atau dihilangkan, hal itu tidak pula menyebabkan norma Undang-Undang tersebut menjadi inkonstitusional. Asas keterbukaan yang didalilkan oleh para Pemohon dilanggar dalam pembentukan Undang-Undang a quo tidak terbukti karena ternyata seluruh proses pembahasannya sudah dilakukan secara terbuka, transparan, yang juga para Pemohon ikut dalam seluruh proses itu. Sekiranya terjadi dalam proses pembahasan tidak sepenuhnya mengikuti tata cara yang diatur dalam Undang-Undang mengenai pembentukan peraturan perundang-undangan (UU 12/2011) atau tidak sesuai dengan ketentuan tata tertib DPR, menurut Mahkamah, tidak serta merta menjadikan Undang-Undang tersebut inkonstitusional sebagaimana telah dipertimbangkan di atas. Norma yang ada dalam Undang-Undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan tata tertib DPR mengenai pembentukan Undang-Undang hanyalah tata cara pembentukan Undang-Undang yang baik yang jika ada materi muatan yang diduga bertentangan dengan konstitusi dapat dilakukan pengujian materiil terhadap pasal-pasal tertentu karena dapat saja suatu Undang-Undang yang telah dibentuk berdasarkan tata cara yang diatur dalam Undang-Undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan tata tertib DPR justru materi muatannya bertentangan dengan UUD 1945. Sebaliknya dapat juga suatu Undang-Undang yang telah dibentuk tidak berdasarkan tata cara yang diatur dalam Undang-Undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan tata tertib DPR justru materi muatannya sesuai dengan UUD 1945;

[3.24] ... mengenai tidak ikutnya DPD dalam pembahasan RUU MD3, tidaklah serta merta menjadikan Undang-Undang a quo cacat prosedur, karena kewenangan konstitusional DPD sebagaimana diatur dalam Pasal 22D ayat (2) UUD 1945 adalah untuk ikut membahas rancangan Undang-Undang yang berkaitan dengan otonomi daerah; hubungan pusat dan daerah; pembentukan, pemekaran, dan penggabungan daerah; pengelolaan sumber daya alam dan sumber

daya ekonomi lainnya, dan perimbangan keuangan pusat dan daerah; serta memberikan pertimbangan kepada Dewan Perwakilan Rakyat atas rancangan undang-undang anggaran pendapatan dan belanja negara dan rancangan undang-undang yang berkaitan dengan pajak, pendidikan, dan agama. **Menurut Mahkamah tidak didengarnya DPD dalam pembahasan pembentukan Undang-Undang a quo, karena Undang-Undang a quo mengatur juga mengenai DPD, bukan persoalan konstitusional tetapi hanya berkaitan dengan tata cara pembentukan Undang-Undang yang baik agar materi muatan Undang-Undang tersebut memenuhi aspirasi dan kebutuhan Lembaga yang diatur dalam Undang-Undang tersebut. Menurut Mahkamah, jika dalam materi Undang-Undang a quo diduga ada norma muatan yang bertentangan dengan UUD 1945 maka dapat dilakukan pengujian materiil atas Undang-Undang tersebut, bukan pengujian formil;**

[3.26] ... MPR, DPR, dan DPD, ketiganya merupakan lembaga negara sebagai lembaga perwakilan dan berkaitan satu sama lain. MPR terdiri atas anggota DPR dan anggota DPD. MPR tidak akan ada jika tidak ada anggota DPR dan anggota DPD. Unsur yang hakiki dari MPR adalah anggota DPR dan anggota DPD. Demikian pula pada saat MPR bersidang maka semua anggota DPR dan anggota DPD berfungsi sebagai anggota MPR tanpa dapat dikecualikan sedikit pun. Setiap keputusan atau ketetapan MPR pastilah juga merupakan keputusan atau ketetapan dari anggota DPR dan anggota DPD. Lagipula dalam sejarah setelah perubahan UUD 1945 yang dilakukan dalam tahun 1999-2002, ketiga lembaga tersebut tetap diatur dalam satu Undang-Undang. Pengaturan ketiga lembaga negara tersebut dalam satu Undang-Undang akan memudahkan pengaturan mengenai hubungan kerja dan fungsi antara ketiga lembaga negara yang saling berkaitan. Justru akan menyulitkan apabila diatur masing-masing dalam Undang-Undang tersendiri. Menurut Mahkamah, Pasal 2 ayat (1) UUD 1945 merupakan landasan konstitusional bahwa keberadaan MPR terdiri dari anggota DPR dan anggota DPD dari hasil pemilihan umum lembaga perwakilan. Dengan demikian, frasa “dengan” dalam Pasal 2 ayat (1) UUD 1945 berkaitan dengan hal ihwal MPR, DPR, dan DPD, diatur dengan Undang-Undang dan dibaca dalam satu tarikan nafas dengan frasa

“dengan” yang tercantum dalam Pasal 19 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 22C ayat (4) UUD 1945, sehingga frasa “dengan” bukan dimaknai Undang-Undang tentang MPR, tentang DPR, dan tentang DPD tersendiri dan dipisahkan satu sama lain. Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, dalil para Pemohon a quo tidak beralasan menurut hukum;

- d. Bahwa berdasarkan putusan Mahkamah a quo, secara formil pembentukan UU Cipta Kerja telah sesuai dengan Pasal 20 UUD 1945 dan UU 12/2011, sepanjang berdasarkan kewenangan membentuk Undang-Undang oleh DPR dan Presiden untuk mendapatkan persetujuan Bersama serta proses pembahasan dan pengesahan UU Cipta Kerja yang telah dilaksanakan. Apabila menurut anggapan Pemohon dalam pembentukan UU Cipta Kerja terdapat kekurangan atau karena tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam UU 12/2011, tidak dengan serta merta menyebabkan UU Cipta Kerja tersebut menjadi cacat prosedur dan batal, karena berkaitan dengan tata cara pembentukan Undang-Undang yang baik dimaksudkan agar materi muatan Undang-Undang tersebut memenuhi aspirasi dan kebutuhan Lembaga yang diatur dalam Undang-Undang tersebut. Jikalau dalam materi Undang-Undang a quo diduga ada norma muatan yang bertentangan dengan UUD 1945 maka dapat dilakukan pengujian materiil atas Undang-Undang tersebut, bukan pengujian formil.

Bahwa berdasarkan uraian tersebut, maka terhadap dalil Para Pemohon yang menyatakan bahwa proses penyusunan UU Cipta Kerja telah melanggar asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik sebagaimana diatur dalam dan UU 12/2011, menurut Pemerintah sangat keliru, tidak benar dan tidak berdasar hukum.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka menurut Pemerintah adalah tepat jika Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan menolak permohonan para Pemohon.

IV. PETITUM

Berdasarkan penjelasan dan argumentasi tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima keterangan Presiden secara keseluruhan;
2. Menyatakan Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
3. Menolak permohonan pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Para Pemohon untuk seluruhnya;
4. Menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Keterangan Tambahan Presiden bertanggal 10 Agustus 2021 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada 12 Agustus 2021

Keterangan Tambahan tertulis yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Keterangan Presiden yang telah disampaikan terdahulu, sebagai berikut:

I. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota SALDI ISRA

1. Bagaimana Pemerintah menjelaskan kepada Mahkamah bahwa metode *omnibus law* itu, itu fit dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Karena apa? Di dalam naskah akademik yang disampaikan kepada kami di Mahkamah Konstitusi, itu tidak ada penjelasan yang mengaitkan kesesuaian metode *omnibus law* ini dengan Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Satu, soal kesesuaian itu. Yang kedua, kira-kira di internal Pemerintah, diskusi-diskusi apa saja atau pembahasan apa saja yang dilakukan terkait dengan metode ini terutama dalam mengaitkan dengan hukum positif yang masih berlaku?

Penjelasan/Tanggapan:

A. Umum

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) telah dibahas dan disetujui oleh Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sehingga telah sesuai dengan Pasal 20 ayat (2) UUD 1945, serta telah melalui tahapan-tahapan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan beserta perubahannya (UU 12/2011 beserta perubahannya), sehingga UU Cipta Kerja telah sesuai dengan UUD 1945 dan UU 12/2011 beserta perubahannya. Tahapan-tahapan pembentukan UU Cipta Kerja sendiri telah diuraikan dalam Keterangan Presiden yang disampaikan kepada kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 16 Juni 2021.

Secara hierarki UU 12/2011 beserta perubahannya bukan merupakan batu uji terhadap UU Cipta Kerja karena pengujian UU hanya terhadap UUD 1945. Hal ini berdasarkan yurisprudensi:

1. Yurisprudensi Mahkamah Konstitusi (MK) No. 27/PUU-VII/2009, hal. 91-92:

“... Mahkamah berpendapat bahwa pengujian Undang-Undang dilakukan antara Undang-Undang terhadap UUD 1945, bukannya diuji dengan Undang-Undang atau yang lain, dalam hal ini UU 10/2004. Materi UU 10/2004 diantaranya dimaksudkan untuk mengatur tata cara pembentukan Undang-Undang yang baik. Adanya kekurangan dalam suatu pembentukan Undang-Undang karena tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam UU 10/2004, tidak dengan serta merta menyebabkan Undang-Undang tersebut batal...”

2. Yurisprudensi MK No. 73/PUU-XII/2014, hal. 211-212:

“...Sekiranya terjadi dalam proses pembahasan tidak sepenuhnya mengikuti tata cara yang diatur dalam Undang-Undang mengenai pembentukan peraturan perundang-undangan (UU 12/2011) atau tidak sesuai dengan ketentuan tata tertib DPR, menurut Mahkamah, tidak serta merta menjadikan Undang-Undang tersebut inkonstitusional sebagaimana telah dipertimbangkan di atas. Norma yang ada dalam Undang-Undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan tata tertib DPR mengenai pembentukan Undang-Undang hanyalah tata cara pembentukan Undang-Undang yang baik jika ada materi muatan yang diduga bertentangan dengan konstitusi dapat dilakukan

pengujian materiil terhadap pasal-pasal tertentu karena dapat saja suatu Undang-Undang yang telah dibentuk berdasarkan tata cara yang diatur dalam Undang-Undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan tata tertib DPR justru materi muatannya bertentangan dengan UUD 1945. Sebaliknya dapat juga suatu Undang-Undang yang telah dibentuk tidak 1 berdasarkan tata cara yang diatur dalam Undang-Undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan tata tertib DPR justru materi muatannya sesuai dengan UUD 1945.”

B. Pengertian *Omnibus law*, Praktik, dan Kesesuaiannya dengan Hukum Positif di Indonesia

1. Pengertian *Omnibus law*

Omnibus law merupakan suatu metode penyusunan peraturan perundang-undangan yang diterapkan untuk menyusun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja). Berbagai literatur telah memberikan pengertian atau penjelasan mengenai *omnibus law*.

Secara *harfiah*, kata *omnibus* berasal dari bahasa latin yang artinya segalanya atau semuanya (*for everything*). Dalam penjelasan yang lain, Barbara Sinclair mendefinisikan *omnibus law* sebagai:

“Legislation that addresses numerous and not necessarily related subjects, issues, and programs, and therefore is usually highly complex and long, is referred to as omnibus legislation”.

Berdasarkan pandangan Barbara di atas, dapat disimpulkan bahwa *omnibus law* merupakan teknik pembentukan peraturan perundang-undangan dimana 1 (satu) undang-undang memuat berbagai materi/subjek/permasalahan.

Lebih lanjut Jimly Asshidiqie mendefinisikan *Omnibus law* sebagai berikut:

“yaitu undang-undang yang menjangkau banyak materi atau keseluruhan materi undang-undang lain yang saling berkaitan, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Praktik semacam ini tentu tidak lazim di dalam tradisi ‘civil law’ tetapi untuk seterusnya dipandang baik dan terus dipraktikkan sampai

sekarang dengan sebutan sebagai “omnibus law” atau UU Omnibus”

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam *Black’s Law Dictionary* terdapat istilah *omnibus bill* yang berarti:

1. *A single bill containing various distinct matters, usu. drafted in this way to force the executive either to accept all the unrelated minor provisions or to veto the major provision.*
2. *A bill that deals with all proposals relating to a particular subject, such as an "omnibus judgeship bill" covering all proposals for new judgeships or an "omnibus crime bill" dealing with different subjects such as new crimes and grants to states for crime control.*

Apabila diterjemahkan secara bebas, *omnibus bill* berarti sebuah undang-undang yang mengatur dan mencakup berbagai jenis materi muatan yang berbeda-beda atau mengatur dan mencakup semua hal mengenai suatu jenis materi muatan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan kemudian bahwa *omnibus law* merupakan metode untuk membuat sebuah regulasi atau undang-undang yang terdiri atas banyak subyek atau materi pokok untuk tujuan tertentu guna menyimpangi suatu norma peraturan. *Omnibus law* berbeda dengan rancangan peraturan kebanyakan khususnya dalam hal jumlah materi muatan yang dicakup, banyaknya pasal yang diatur (ukuran), dan terakhir dari sisi kompleksitas. Dalam sebuah undang-undang, *omnibus law* mencakup hampir semua substansi materi yang berhubungan serta mencerminkan adanya sebuah integrasi, kodifikasi peraturan yang tujuan akhirnya adalah untuk mengefektifkan penerapan peraturan tersebut.

2. Manfaat Penerapan Metode *Omnibus law*

Beberapa manfaat dari penerapan *omnibus law* dalam proses penyusunan peraturan perundang-undangan:

a. **Memperbaiki Tata Kelola Peraturan Perundang-Undangan (Penyederhanaan dan Penyelarasan Hukum)**

Faktor yang utama bagi hukum untuk dapat berperan dalam pembangunan ekonomi adalah apakah hukum mampu menciptakan stabilitas, dapat diprediksi, dan adil. Dua hal yang pertama adalah prasyarat bagi sistem ekonomi untuk berfungsi. Sementara itu, aspek keadilan, seperti perlakuan yang sama dan standar pola tingkah laku Pemerintah, diperlukan untuk menjaga mekanisme pasar dan mencegah birokrasi yang berlebihan. Oleh karena itu, infrastruktur hukum menjadi instrumen yang sangat penting karena semakin baik kondisi hukum dan undang-undang, maka pembangunan ekonomi akan semakin baik pula.

Dalam konteks ini, berdasarkan pandangan Glen S. Krutz, *omnibus law* memberikan manfaat yaitu mencegah ketidakpastian hukum yang muncul pasca pembentukan satu undang-undang yang hanya memuat satu materi tertentu akibat potensi pertentangan dengan undang-undang lainnya. Manfaat ini selaras dengan tujuan yang hendak dicapai oleh Pemerintah yaitu menekan jumlah regulasi yang terlalu banyak/obesitas regulasi.

Selain itu, *omnibus law* dapat membuat kondisi peraturan perundang-undangan menjadi lebih selaras dan serasi. Keselarasan dan keserasian hukum perlu diperhatikan mengingat dalam hukum dikenal adanya suatu asas *lex posterior derogat legi priori* (suatu peraturan perundang-undangan yang baru mengesampingkan/mengalahkan peraturan perundang-undangan yang lama) dan asas *lex specialis derogat legi generalis* (suatu peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus mengesampingkan/mengalahkan peraturan perundang-undangan yang bersifat umum). Dalam suatu undang-undang yang menerapkan metode *omnibus law*, terdapat berbagai sektor dan bidang hukum yang berbeda-beda namun saling terkait dan terhubung satu sama lain sehingga dibutuhkan suatu pengaturan

yang komprehensif, bulat, dan utuh. Penyusunan berbagai undang-undang ke dalam satu undang-undang memberikan kesempatan bagi pembentuk peraturan perundang-undangan untuk mengharmonisasikan berbagai peraturan tersebut secara bersamaan.

Penataan kembali peraturan perundang-undangan dan tata kelola di Indonesia bukan lagi hal periode selalu yang baru dilakukan, pada setiap pemerintahan reformasi regulasi dijadikan program pemerintah, penataan kembali tersebut dapat menggunakan metode transplantasi *omnibus law* dan *consolidation law* yang ada dalam tatanan metode ilmu perundang-undangan, dengan harapan penggunaan metode tersebut dapat menata kembali norma hukum yang telah diundangkan dalam beberapa peraturan perundang-undangan.

b. Menghemat waktu dan mempersingkat proses legislasi

Adam M. Dodek menjelaskan bahwa manfaat dari teknik *omnibus* adalah pembentukan undang-undang menjadi lebih efisien. *“Omnibus bills are efficient because they permit the bundling of enactments or amendments to multiple statutes in a single bill. When these relate to the same subject matter, they may facilitate parliamentary consideration of that particular area”*. Pada umumnya, proses amandemen atau revisi undang-undang dilakukan dengan tidak efektif dan tidak efisien serta membutuhkan waktu yang lama karena hanya merevisi satu undang-undang saja. Namun, dengan diadopsinya teknik *omnibus*, permasalahan tersebut dapat terselesaikan.

c. Kemudahan untuk mencapai kesepakatan atau persetujuan rancangan legislasi baru dan menghindarkan dari kebuntuan politik.

Selaras dengan dua manfaat sebelumnya, Louis Massicotte menyampaikan:

Omnibus bills, when present in legislatures where members are free to vote as they wish, may include the outcome of complex negotiations between self-interested legislators.

Mengingat substansi *omnibus law* sangat beragam dan kompleks, maka kemungkinan penolakan terhadap keseluruhan isi *omnibus law* oleh partai minoritas/oposisi menjadi terhindarkan karena partai oposisi memiliki opsi menolak suatu substansi namun di sisi lain menyetujui substansi lainnya.

3. Praktik Penerapan Metode *Omnibus law* di Beberapa Negara di Dunia

Menurut *House of Commons Procedure and Practice* Kanada, praktik penyusunan peraturan perundang-undangan dengan metode *omnibus* muncul pertama kali pada Tahun 1888, ketika suatu rancangan undang-undang diajukan untuk menyetujui 2 (dua) perjanjian jalan rel yang terpisah. Bahkan, pada Tahun 1868, Parlemen Kanada mengesahkan sebuah undang-undang dalam waktu yang terbatas yang di dalamnya terdapat beberapa undang-undang, yang dapat diidentifikasi karakteristiknya sebagai *omnibus bill* yang pertama disahkan.

Disamping itu, Kanada pun pernah mengundangkan *omnibus bill* lainnya, seperti *the Energy Security Act* pada tanggal 26 Februari 1982. *Bill* ini mengatur perubahan atas 13 (tiga belas) Perubahan undang-undang di antaranya:

- a. *Petroleum Administration Act*;
- b. *National Energy Board Act*;
- c. *Foreign Investment Review Act*;
- d. *Canada Business Corporations Act*;

- e. *Petro-Canada Act*;
- f. *Energy Supplies Emergency Act*;
- g. *Oil Substitution and Conservation Act*;
- h. *Energy Supplies Emergency Act*;
- i. *Adjustment of Accounts Act*;
- j. *Petroleum Incentives Program Act*;
- k. *Canadian Ownership and Control Determination Act*;
- l. *Energy Monitoring Act*; dan
- m. *Motor Vehicle Fuel Consumption Standards Act*.

Contoh lainnya yaitu *Jobs, Growth and Long-term Prosperity Act* atau *Bill C-38. Omnibus Bill* ini tidak hanya mengatur mengenai isu fiskal, tetapi juga melakukan perubahan substantif terhadap hukum lingkungan di tingkat federal. Cakupannya pun sangat luas dengan lebih dari 400 (empat ratus) halaman, dan mengubah/mencabut setidaknya 70 (tujuh puluh) undang-undang.

Beberapa contoh *omnibus bill* yang lain yaitu ada di Amerika, seperti dalam undang-undang yang mengatur mengenai persaingan usaha dalam perindustrian Amerika (*The Omnibus Foreign Trade and Competitiveness Act of 1988*). Kemudian ada juga yang bentuknya dikeluarkan setiap tahun seperti *Omnibus Spending Bill*. Peraturan ini mengatur belanja negara untuk tahun fiskal selanjutnya. Selain urusan fiskal, *Omnibus Spending Bill* juga mengatur mengenai urusan politik, pemilihan umum, modernisasi teknologi, hingga *Taylor Force Act*.

Selain di Amerika, salah satu negara di Eropa yakni Jerman juga pernah menggunakan metode *omnibus law* dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan. Undang-undang privasi informasi komprehensif pertama di dunia adalah sebuah undang-undang negara bagian yang disahkan oleh Parlemen Hessian di Wiesbaden, Jerman pada tanggal 30 September 1970. Dalam terminologi yang diterima, undang-undang ini adalah *omnibus law*.

Undang-undang ini menetapkan standar peraturan untuk area yang luas, yaitu negara bagian dan pemerintah daerah Hessen yang kemudian diikuti oleh negara bagian lainnya, yang kemudian mempengaruhi bentuk dan isi undang-undang omnibus federal, Undang-Undang Perlindungan Data Federal Jerman (*Bundesdatenschutzgesetz*, atau BDSG).

Sementara itu, di Irlandia pada tahun 2007 pernah disahkan sebuah undang-undang (*The Statute Law Revision Act 2007*) yang mencabut sebanyak 3.225 (tiga ribu dua ratus dua puluh lima) undang-undang, yang dapat dikatakan sebagai sebuah rekor dunia. Undang-undang ini mencabut banyak peraturan awal tahun 1922 dari Irlandia, Inggris, Britania Raya, dan Inggris Raya.

Selain itu, Turki juga pernah menerapkan metode *omnibus law* dalam penyusunan beberapa undang-undang, salah satunya adalah undang-undang yang mengenai batasan penjualan dan periklanan alkohol (*The Omnibus law No. 6487 on Amendment of Some Laws and the Decree Law No. 375*) pada tahun 2013.

Beberapa negara di Asia juga pernah menerapkan metode *omnibus law* dalam pembentukan peraturan di negaranya. Filipina pernah membuat suatu peraturan dengan konteks yang serupa dengan Indonesia yaitu berkaitan dengan investasi. *The Omnibus Investment Code* merupakan serangkaian peraturan yang memberikan insentif komprehensif baik fiskal maupun non-fiskal yang dipertimbangkan oleh pemerintah Filipina dalam rangka pembangunan nasional. Ketentuan *The Omnibus Investment Code* mengesampingkan peraturan perpajakan dan memuat peraturan baru tentang ketentuan pajak bagi daerah yang telah ditentukan.

Selain itu, Vietnam yang juga merupakan negara *civil law* pernah menerapkan *omnibus law* pada Tahun 2016. Adanya tumpang tindih peraturan dan panjangnya prosedur legislasi untuk mengubah suatu

peraturan menjadi pertimbangan bagi Vietnam untuk menggunakan *omnibus law*. Adapun *omnibus law* yang berhasil disahkan diantaranya *Law Amending and Supplementing a Number of Articles of the Law on Value-Added Tax, the Law on Excise Tax and the Law on Tax Administration*, dimana undang-undang ini mengubah, menambahkan serta mencabut beberapa pasal yang terdapat pada Undang-Undang Pertambahan Nilai Pajak, Undang-Undang Pajak Cukai, dan Undang-Undang Administrasi Perpajakan. Selain itu, terdapat juga *Law Amending and Supplementing a Number of Articles of the Laws on Taxes* yang mengubah, menambahkan serta mencabut beberapa pasal yang ada pada Undang-Undang Pajak Penghasilan Badan Usaha, Undang-Undang Pertambahan Nilai Pajak, Undang-Undang Pajak Royalti, Undang-Undang Pajak Cukai, dan Undang-Undang Administrasi Perpajakan, dan Undang-Undang Pajak Ekspor-Impor.

4. Penerapan Metode Omnibus law di Indonesia

Indonesia membutuhkan terobosan dalam pembentukan hukum, salah satunya adalah dengan metode *omnibus law*. Meski Indonesia menganut sistem hukum *civil law*, sementara *omnibus law* lahir dari tradisi sistem hukum *common law*, namun dalam dunia digital *ecosystem* dan *global governance*, terobosan terhadap hal ini bukan sesuatu yang baru, dan Indonesia perlu melakukan terobosan terhadap ruang batas ini.

Terobosan tersebut diperlukan mengingat kondisi hukum di Indonesia yang saat ini tengah *mengalami* permasalahan diantaranya:

a. Regulasi mengalami konflik

Hal ini dapat terjadi saat sebuah peraturan perundang-undangan yang secara nyata bertentangan dengan peraturan perundang-undangan lain.

b. Regulasi inkonsisten

Hal ini dapat terjadi saat sebuah peraturan perundang-undangan tidak konsisten dengan peraturan perundang-undangan turunannya.

c. Regulasi yang multitafsir

Hal ini dapat terjadi saat terdapat ketidakjelasan pada objek dan subjek yang diatur sehingga menimbulkan ketidakjelasan rumusan Bahasa serta sistematika yang tidak jelas.

d. Regulasi yang tidak operasional.

Hal ini dapat terjadi saat sebuah peraturan perundang-undangan tidak memiliki daya guna, namun tersebut masih berlaku atau peraturan tersebut belum memiliki peraturan pelaksana.

Selain keempat hal di atas, dunia hukum Indonesia juga mengalami situasi yang menurut Richard Susskind disebut sebagai *hyper regulation* atau istilah lain yaitu obesitas hukum. Hal ini tercermin dari jumlah peraturan perundang-undangan di Indonesia sebagaimana dicatat oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia melalui website www.peraturan.go.id mencapai total 39.654 (tiga puluh sembilan ribu enam ratus lima puluh empat) peraturan perundang-undangan per 28 Juni 2021 dengan rincian sebagai berikut:

- a. Peraturan Pusat sebanyak 3.669 (tiga ribu enam ratus enam puluh sembilan) peraturan perundang-undangan;
- b. Peraturan Menteri sebanyak 15.087 (lima belas ribu delapan puluh tujuh) peraturan perundang-undangan;
- c. Peraturan LPNK sebanyak 4.196 (empat ribu seratus sembilan puluh enam) peraturan perundang-undangan; dan
- d. Peraturan Daerah sebanyak 15.982 (lima belas ribu sembilan ratus delapan puluh dua) peraturan perundang-undangan.

Metode *omnibus law* yang diterapkan dalam sistem hukum nasional telah, disesuaikan melalui beberapa pendekatan pertama dengan teori aliran dualisme hukum dan kedua dengan teori transplantasi hukum, yang pada pokoknya menyelaraskan dengan hierarki ketentuan

peraturan perundang-undangan. Dalam hal yang kedua yaitu terkait teori transplantasi hukum, beberapa ahli telah mengemukakan pendapatnya diantaranya:

- a. **Alan Watson** mengemukakan bahwa transplantasi hukum merupakan "*the borrowing and transmissibility of rules from one society or system to another*". Definisi semacam ini disebut sebagai definisi yang yang mempertimbangkan bukan bisa luas, saja pembentukan hukum sebagai hubungan antar negara melainkan pula pengaruh dari tradisi hukum antar masyarakat. Alan Watson, memperkenalkan istilah *legal transplants* atau *legal borrowing*, atau *legal adoption* untuk menyebutkan suatu proses meminjam atau mengambil alih atau memindahkan hukum dari satu satu negara atau dari satu bangsa ke tempat, negara atau bangsa lain kemudian hukum itu diterapkan di tempat yang baru bersama-sama dengan hukum yang sudah ada sebelumnya.
- b. **Frederick Schauer** memberikan pengertian dari sudut pandang ahli pemerintahan *legal transplantation* sebagai "*...the process by which laws and legal institutions developed in one country are then adopted by another.*"

Pada dasarnya, kebijakan hukum transplantasi dari sistem *common law* menjadi sistem *civil law* tidak lagi menjadi sesuatu yang baru melainkan telah berlangsung lama dari masa Hindia Belanda sampai saat ini dengan adanya penyesuaian ke dalam hukum nasional. Bahwa menurut Alan Watson, transplantasi hukum itu masih ada dan akan terus hidup dengan baik sebagaimana juga halnya pada masa Hammurabi.

Dalam kaitannya dengan Indonesia, Kepala Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) Prof. Benny Riyanto menyampaikan bahwa *Omnibus law* sebuah metode dalam proses legislasi atau penyusunan regulasi, bukan jenis peraturan perundang-undangan. Karena itu, proses pembentukan legislasinya sesuai dengan Undang-Undang

Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UU 12/2011 beserta perubahannya). Pijakan hukum dalam menyusun Naskah Akademik dan draf RUU *Omnibus law* adalah UU 12/2011 beserta perubahannya, yang memuat syarat substantif dan syarat teknis. Syarat substansi yaitu sebagaimana tercantum dalam Pasal 18 UU 12/2011 beserta perubahannya meliputi:

- a. Perintah UUD NRI 1945;
- b. Perintah Tap MPR;
- c. Perintah undang-undang lainnya;
- d. Sistem perencanaan pembangunan nasional;
- e. Rencana pembangunan jangka panjang nasional;
- f. Rencana pembangunan jangka menengah
- g. Rencana kerja pemerintah dan rencana strategis DPR, dan rencana strategis DPD;
- h. Aspirasi dan kebutuhan hukum masyarakat.

Sedangkan syarat teknis sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 UU 12/2011 beserta perubahannya meliputi:

- a. Adanya Rancangan Undang-Undang; dan
- b. Naskah Akademik.

Adapun pembentukan UU Cipta Kerja salah satunya adalah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*", oleh karena itu negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sebagai perwujudan dari pasal dimaksud, Pemerintah melakukan berbagai upaya untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja dalam rangka menurunkan jumlah

pengangguran dan menampung pekerja baru serta mendorong pengembangan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMK-M) dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian nasional yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Selain itu dalam proses pembentukannya, UU Cipta Kerja dilengkapi dengan Naskah Akademik dan Rancangan Undang-Undang, sehingga dengan demikian baik syarat substansi dan syarat teknis telah dipenuhi dalam proses pembentukan UU Cipta Kerja.

UU 12/2011 beserta perubahannya telah mengatur mengenai tahapan dan proses perencanaan peraturan perundang-undangan dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta teknik penyusunannya. Dengan demikian perencanaan dan penyusunan serta teknik penyusunan suatu RUU yang menggunakan metode *Omnibus law* mengikuti sepenuhnya ketentuan yang diatur dalam UU 12/2011 beserta perubahannya.

Pembentukan rancangan peraturan perundang-undangan dalam sistem hukum nasional, baik itu Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dan Rancangan Undang-Undang Perpajakan untuk Penguatan Perekonomian, pembentukan peraturan perundang-undangan yang substansinya mengatur beberapa ketentuan yang telah ada dan tersebar dalam produk hukum yang telah diundangkan berbentuk undang-undang sebagai penyederhanaan pembentukan undang-undang pemerintah memandang perlu penggunaan metode *omnibus law*.

Omnibus law dalam bentuk Undang-Undang bukan UU pokok, tetapi UU yang setara dengan UU lain yang seluruh atau sebagian ketentuannya diubah atau dihapus dengan membuat norma baru. Indonesia telah menerapkan konsep *Omnibus law* tersebut pada beberapa *peraturan* perundang-undangan, yaitu:

- a. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor I/MPR/2003 tentang Peninjauan Terhadap Materi dan Status Hukum Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Tahun 1960 sampai dengan tahun 2002 (TAP MPR I/2003). Lahirnya TAP MPR I/2003 dilatarbelakangi karena terjadinya perubahan kedudukan, fungsi, tugas, dan wewenang lembaga negara sebagai akibat perubahan UUD 1945 pada 1999-2002 mengakibatkan perlunya dilakukan peninjauan terhadap materi dan status hukum TAP MPR. Sejumlah TAP MPR yang terdampak oleh TAP MPR I/2003 yaitu:
- 1) 8 (delapan) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia dicabut dan dinyatakan tidak berlaku;
 - 2) 3 (tiga) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia dinyatakan tetap berlaku dengan ketentuan;
 - 3) 8 (delapan) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia sebagaimana dimaksud di bawah ini tetap berlaku sampai dengan terbentuknya pemerintahan hasil pemilihan umum tahun 2004;
 - 4) 11 (sebelas) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia tetap berlaku sampai dengan terbentuknya undang-undang;
 - 5) 5 (lima) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia tetap berlaku sampai dengan terbentuknya Peraturan Tata Tertib Baru oleh MPR hasil Pemilu 2004; dan
 - 6) 104 (seratus empat) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan

Rakyat Republik Indonesia dinyatakan tidak perlu dilakukan tindak hukum lebih lanjut karena bersifat *einmalig*, telah dicabut, maupun telah selesai dilaksanakan.

- b. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1969 tentang Pernyataan Berbagai Penetapan Presiden dan Peraturan Presiden sebagai undang-undang yang jika dilihat substansinya mengandung ciri sebagai *Omnibus law* karena dalam satu UU ini berisi pernyataan tentang status hukum berbagai produk hukum yang secara substansi mengandung subjek pengaturan berbeda.
- c. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2017 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Akses Informasi Keuangan Untuk Kepentingan Perpajakan Menjadi Undang-Undang. Dengan berlakunya Undang-Undang ini, mengakibatkan dicabutnya 4 (empat) Undang-Undang, yakni:
 - 1) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan;
 - 2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal;
 - 3) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 1997 tentang Perdagangan Berjangka Komoditi; dan
 - 4) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.
- d. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Undang-Undang ini berdampak pada 6 (enam) undang-undang yang sudah ada sebelumnya, yaitu mencabut 4 (empat) undang-undang, yakni:
 - 1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
 - 2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor

32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang;

- 3) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
- 4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah;

Selain itu, Undang-Undang Pemerintahan Daerah mengubah 2 (dua) Undang-Undang, yakni:

- 1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
 - 2) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah;
- e. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum. Undang-Undang ini berdampak pada 3 (tiga) undang-undang yang sudah ada sebelumnya, yaitu mencabut 3 (tiga) undang-undang, yakni:
- 1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2012 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
 - 2) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum;
 - 3) Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden;

Dengan demikian, penggunaan metode Omnibus law bukan merupakan metode baru dalam pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Oleh karena itu, pembentukan UU Cipta Kerja dengan menggunakan metode omnibus law dalam penyusunannya merupakan bagian upaya reformasi hukum yang

bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas hukum di Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat disampaikan bahwa, proses pembentukan (perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan/penetapan, dan pengundangan) dan sistematika (judul, pembukaan, batang tubuh, penutup, dan penjelasan) UU Cipta Kerja sesuai dengan UU 12/2011 beserta perubahannya.

5. Diskusi serta Pembahasan di Internal Pemerintah mengenai penggunaan metode *Omnibus law* dalam Hukum Positif di Indonesia

- a. Pembahasan konsepsi *Omnibus law* dan muatan substansi/materi telah dilakukan di internal Pemerintah yang terbagi dalam 3 (tiga) tingkat pembahasan, yaitu pembahasan tingkat teknis, pembahasan tingkat menteri, dan rapat Presiden sebagai berikut:

Tingkat Teknis:

- 1) Pada tanggal 14 s.d. 15 November 2019, Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan Rapat Penyiapan Penyusunan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja di Pomelotel, Jakarta Selatan. Dalam rapat tersebut diberikan poin-poin masukan terkait hubungan industrial dan pandangan-pandangan mengenai kebijakan yang boleh diambil oleh Pemerintah. (*vide* Bukti PK-150).
- 2) Pada tanggal 15 November 2019, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan *Omnibus law Cipta* Lapangan Kerja Klaster Penyederhanaan Perizinan Berusaha Bidang Pendidikan dan Kebudayaan di Hotel Grand Mercure, Jakarta. Dalam rapat tersebut dibahas identifikasi pasal-pasal dalam sektor pendidikan dan kebudayaan dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Risk Based Approach* (RBA), (*vide* Bukti PK-7

Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).

- 3) Pada tanggal 16 November 2019, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan *Omnibus law* Klaster Penyederhanaan Perizinan Berusaha Terkait Kesehatan di Hotel Grand Mercure, Jakarta. Dalam rapat tersebut dibahas perizinan berdasarkan pendekatan *Risk Based Approach* (RBA), (*vide* Bukti PK-8 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).
- 4) Pada tanggal 18 November 2019, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan *Omnibus law* Klaster Penyederhanaan Perizinan Berusaha Terkait Kelautan dan Perikanan di Hotel Lumire, Jakarta. Dalam rapat tersebut dibahas mengenai konsepsi *Omnibus law* terkait perizinan sektor. (*vide* Bukti PK-9 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).
- 5) Pada tanggal 19 November 2019, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan *Omnibus law* Cipta Lapangan Kerja Klaster Penyederhanaan Perizinan Berusaha terkait Pertahanan dan Keamanan di Hotel Grand Mercure, Jakarta. Dalam rapat tersebut di-identifikasi pasal-pasal dalam sektor pertahanan dan keamanan yang berkaitan dengan pelaksanaan perizinan dengan pendekatan *Risk Based Approach* (RBA), (*vide* Bukti PK-10 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).
- 6) Pada tanggal 22 November 2019, Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) menyelenggarakan *Focus Group Discussion* (FGD) *Omnibus law* Penyusunan Naskah Akademik dan

Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Lapangan Kerja dan Pemberdayaan UMKM di Yogyakarta. Dalam FGD tersebut Prof. Dr. Widodo Ekatjahjana, S.H., M.Hum. selaku Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan menjelaskan bahwa *Omnibus law* merupakan sebuah metode untuk membentuk regulasi atau Undang-Undang yang terdiri dari banyak substansi atau materi pokok untuk tujuan tertentu guna menyederhanakan suatu norma peraturan (*vide* Bukti PK-11 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).

- 7) Pada tanggal 28 November 2019, Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) menyelenggarakan *Focus Group Discussion* (FGD) *Omnibus law* Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja dan Pemberdayaan UMKM di Makassar. Dalam FGD tersebut Prof. Dr. H. R. Benny Riyanto, S.H., M.Hum., C.N., selaku Kepala Badan Pembinaan Hukum Nasional menjelaskan bahwa *Omnibus law* merupakan agenda penataan regulasi yang merupakan bagian dari Kebijakan Pembangunan Hukum Nasional, selama ini terdapat regulasi yang membebani masyarakat, dunia usaha, dan menghambat daya saing nasional sehingga perlu terobosan hukum untuk memperbaiki kondisi tersebut (*vide* Bukti PK-12 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).
- 8) Pada tanggal 2 Desember 2019, Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) menyelenggarakan *Focus Group Discussion* (FGD) *Omnibus law* Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja dan Pemberdayaan UMKM di Medan. Dalam FGD tersebut Prof. Yasonna Hamonangan Laoly, S.H., M.Sc., Ph.D., Menteri

Hukum dan Hak Asasi Manusia menjelaskan bahwa *Omnibus law* merupakan salah satu instrumen hukum yang diperlukan untuk memanfaatkan bonus demografi dan keluar dari jebakan negara berpenghasilan kelas menengah (*vide* Bukti PK-13 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).

- 9) Pada tanggal 5-6 Desember 2019, Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan Pertemuan Pembinaan Komunitas Hukum Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2019. Dalam pertemuan tersebut dipaparkan mengenai konsep perubahan yang akan dilakukan pada sektor Ketenagakerjaan (*vide* Bukti PK-151).
- 10) Pada tanggal 12 Desember 2019, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Penyiapan RUU Penciptaan Lapangan Kerja Klaster Izin Lingkungan dan KKP (*vide* Bukti PK-15 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).
- 11) Pada tanggal 13 Desember 2019, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Penyiapan RUU Penciptaan Lapangan Kerja Klaster Kawasan Ekonomi, UMKM dan Industri. Rapat tersebut membahas mengenai pembuatan norma baru pada UU *Omnibus law* tentang Kemudahan Perizinan Tunggal dan *Omnibus law* tentang Kriteria Usaha Mikro dan Kecil (*vide* Bukti PK-16 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).
- 12) Pada tanggal 15 Desember 2019, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menyelenggarakan *Focus Group Discussion* (FGD) *Omnibus law* di bidang Lingkungan Hidup. Rapat tersebut membahas mengenai perubahan-perubahan

dalam beberapa undang-undang yang termasuk dalam klaster lingkungan hidup di Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja (*vide* Bukti PK-17 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).

- 13) Pada tanggal 16 Desember 2019, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan Perizinan Berusaha Sektor Pertanian dalam Rancangan Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja. Rapat tersebut membahas mengenai perubahan beberapa pasal dalam undang-undang yang termasuk dalam klaster Peningkatan Ekosistem Investasi dan Kegiatan Berusaha. (*vide* Bukti PK-18 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).
- 14) Pada tanggal 17 Desember 2019, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan Perizinan Berusaha Sektor Pertanian dalam Rancangan Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja. Rapat tersebut membahas mengenai perubahan beberapa pasal dalam undang-undang yang termasuk dalam klaster Peningkatan Ekosistem Investasi dan Kegiatan Berusaha (*vide* Bukti PK-19 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).

Tingkat Menteri

- 15) Pada tanggal 9 September 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan tentang *Omnibus law* (*vide* Bukti PK-152).
- 16) Pada tanggal 14 September 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Tentang Pembahasan *Omnibus Law* (*vide* Bukti PK-153).

- 17) Pada tanggal 20 September 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan tentang Laporan *Omnibus law* (*vide* Bukti PK-154).
- 18) Pada tanggal 30 September 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan tentang Penanganan *Omnibus law* (*vide* Bukti PK-155).
- 19) Pada tanggal 7 Oktober 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan tentang *Omnibus law* (*vide* Bukti PK-156).
- 20) Pada tanggal 9 Oktober 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan tentang Laporan *Omnibus law* (*vide* Bukti PK-157).
- 21) Pada tanggal 11 Desember 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Penyiapan Lanjutan Bahan Rapat RUU Penciptaan Lapangan Kerja Tingkat Menteri. (*vide* Bukti PK-14 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).
- 22) Pada tanggal 9 Januari 2020, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Pembahasan *Omnibus law* (*vide* Bukti PK-158).
- 23) Pada tanggal 29 Agustus 2020, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Pembahasan Isu Lahan, Kawasan, dan Lingkungan dalam UU Cipta Kerja (*vide* Bukti PK-159).
- 24) Pada tanggal 30 September 2020, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan Klaster Ketenagakerjaan. (*vide* Bukti PK-160).

25) Pada tanggal 22 November 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Tentang Pembahasan *Omnibus Law* (*vide* Bukti PK-161).

26) Pada tanggal 12 Desember 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Tentang laporan Perkembangan *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja dan Omnibus Law Perpajakan Serta Strategi Komunikasi Dan Konsultasi Publik Omnibus Law*. (*vide* Bukti PK-162).

Rapat Presiden

27) Pada tanggal 11 September 2019, Presiden RI memimpin Rapat Terbatas tentang Perbaikan Ekosistem Investasi, dengan pokok-pokok arahan Presiden antara lain sebagai berikut:

- Proses *Omnibus Law* agar disampaikan kepada DPR setelah 20 Oktober 2019;
- Menyelesaikan Naskah Akademik dan DIM serta seluruh dokumen yang dibutuhkan;
- Membuat Rancangan *Omnibus Law* menjadi lebih ringkas sehingga mudah untuk dibahas;
- DIM terkait Ketenagakerjaan telah selesai dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan; dan
- Menghapus peraturan yang membuat rumit investasi (*vide* Bukti PK-163)

28) Pada tanggal 30 Oktober 2019, Presiden RI memimpin Rapat Terbatas tentang Program dan Kegiatan di Bidang Perekonomian, dengan pokok arahan Presiden untuk memberikan judul *Omnibus Law* yang sedang disiapkan dengan judul RUU Cipta Lapangan Kerja dan meninjau kemungkinan substansi perubahan UU Ketenagakerjaan untuk dimasukkan dalam RUU Cipta Lapangan Kerja (*vide* Bukti PK-

02 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).

29) Pada tanggal 11 November 2019, Presiden RI memimpin Rapat Terbatas tentang Program Cipta Lapangan Kerja, dengan pokok arahan Presiden antara lain sebagai berikut:

- Melakukan pendekatan kepada serikat pekerja dan menjelaskan semangat *Omnibus Law*;
- Mengajukan *Omnibus Law* kepada DPR paling lambat akhir Desember 2019;
- Muatan *Omnibus Law* memuat penyederhanaan perizinan, persyaratan investasi, ketenagakerjaan, kemudahan berusaha, riset dan inovasi, administrasi pemerintahan, dan sanksi;
- Apabila *Omnibus Law* dapat ter-realisis maka lapangan pekerjaan akan benar-benar terbuka; dan
- Mengidentifikasi titik-titik resistensi terhadap *Omnibus Law* (*vide* Bukti PK-03 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).

30) Pada tanggal 27 Desember 2019, Presiden RI memimpin Rapat Terbatas tentang Perkembangan Penyusunan *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja, dengan pokok-pokok arahan sebagai berikut:

- Semangat dan arah *Omnibus Law* agar aturan yang ada menjadi sederhana dan cepat;
- Melihat dampak *Omnibus Law* terhadap Usaha Kecil dan Mikro;
- Memperbanyak komunikasi dengan serikat pekerja;
- Melakukan sosialisasi kepada Pemerintah Daerah; dan
- Melakukan perbaikan RUU yang akan disampaikan kepada DPR (*vide* Bukti PK- 164).

31) Pada tanggal 15 Januari 2020, Presiden RI memimpin Rapat Terbatas tentang Lanjutan Pembahasan Perkembangan Penyusunan *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja dan *Omnibus law* Perpajakan, dengan pokok-pokok arahan Presiden sebagai berikut:

- RUU akan diserahkan kepada DPR setelah Prolegnas siap;
- Seluruh pimpinan kementerian/lembaga mengawal dan mengkomunikasikan DIM dengan DPR;
- Melakukan komunikasi dengan Serikat Pekerja dan Menteri Ketenagakerjaan melakukan sosialisasi ke daerah; dan
- Mengajak dan melibatkan partisipasi daerah untuk membahas hal-hal yang menyangkut daerah (*vide* Bukti PK-04 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 16 Juni 2021).

2. Bukti PK-23 pemberi keterangan, memang ada semua undangan dan tanda tangan itu dan ini semuanya, tapi yang belum kami temui siapa saja stakeholder yang diundang di luar kementerian/lembaga itu? Tolong itu ditambahkan penjelasannya, biar kami juga tahu bahwa ternyata ada orang di luar kementerian dan lembaga yang terlibat sejak dari awal ketika naskah akademik itu dipersiapkan oleh Pemerintah.

Penjelasan/Tanggapan:

- a. Bahwa Bukti PK-23 yang ada dalam Keterangan Presiden sebagaimana telah diterima oleh Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 16 Juni 2021 menjelaskan tahapan Perencanaan dalam penyusunan Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Lapangan Kerja khususnya (Rapat Pleno) penyelarasan Naskah Akademik serta pengharmonisasian, pembulatan, dan pematapan konsepsi.
- b. Merujuk pada ketentuan Pasal 47 UU 12/2011 beserta perubahannya *juncto* Pasal 52 Perpres 87/2014 bahwa forum pengharmonisasian,

pembulatan, dan pematapan konsepsi melibatkan wakil dari Pemrakarsa, kementerian/lembaga pemerintah non-kementerian, dan/atau lembaga terkait serta dapat mengikutsertakan peneliti dan tenaga ahli termasuk dari lingkungan perguruan tinggi untuk dimintakan pendapat. Sehingga dapat disimpulkan dalam tahap ini, pelibatan cukup dari internal pemerintah. Adapun pemangku kepentingan (*stakeholder*) lain dilibatkan dalam rapat sebelum pentahapan ini.

- c. Bahwa dalam rapat dengan pemangku kepentingan (*stakeholder*) lain, Pemerintah merangkum dan memfinalisasi semua masukan secara substansi terhadap Naskah Akademik dan Draft Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Lapangan Kerja yang sebelumnya telah dirangkum dan dijaring dalam rapat-rapat pembahasan pemerintah dengan pemangku kepentingan (*stakeholder*) terkait. Rapat dengan pemangku kepentingan ini sudah kami sampaikan dalam Bukti PK-7 s.d PK-19 pada Keterangan Presiden sebagaimana telah diterima oleh Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 16 Juni 2021.
- d. Untuk memperkuat bukti keterlibatan multi pemangku kepentingan terkait pembahasan RUU Cipta Kerja, berikut disampaikan bukti pembahasan/rapat terkait RUU Cipta Kerja:
 - 1) Rapat tanggal 8 Januari 2020 tentang Pembahasan *Omnibus law* klaster Penyederhanaan Perizinan Lingkungan, yang dihadiri oleh: KADIN (*vide* Bukti PK-165)
 - 2) Rapat tanggal 8 Januari 2020 tentang Rapat *Omnibus law* Klaster ESDM dan Ketenaganukliran, yang dihadiri oleh: KADIN (*vide* Bukti PK-166).
 - 3) Rapat tanggal 9 Januari 2020 tentang Pembahasan tentang *Omnibus law* Klaster Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan UMKM (*vide* Bukti PK-167), yang dihadiri oleh:
 - a) Asosiasi Pelaku Usaha:
 - i. KADIN;
 - ii. HIPPI;

- iii. ASEPFI;
 - iv. INKOWAPI;
 - v. IWAPI;
- b) *Law Firm*/Firma Hukum: Lusma Rizki (Melli Darsa & Co – PwC)
- 4) Rapat tanggal 9 Januari 2020 tentang *Omnibus law* Klaster Penyederhanaan Perizinan Berusaha terkait Pertanian (*vide* Bukti PK-168), yang dihadiri oleh:
- a) Serikat Pekerja:
 - i. Ridwan Jacub (GAPUSINDO);
 - ii. Djoni Liano (GAPUSINDO);
 - b) Asosiasi Pelaku Usaha:
 - i. KADIN;
 - ii. PERMAPI;
 - iii. GAPKI;
 - iv. GAPMMI;
- 5) Rapat tanggal 9 Januari 2020 tentang Pembahasan *Omnibus law* Klaster Penyederhanaan Perizinan Berusaha Sektor Pendidikan dan Kebudayaan (*vide* Bukti PK-169), yang dihadiri oleh: Grace Salim (Akademisi - UPH).
- 6) Rapat tanggal 9 Januari 2020 tentang Pembahasan *Omnibus law* Klaster Penyederhanaan Perizinan Berusaha terkait Kehutanan (*vide* Bukti PK-170), yang dihadiri oleh:
- a) Serikat Pekerja:
 - i. Ishana (NAMPA);
 - ii. Ridwan Jacub (GAPUSINDO);
 - iii. Djoni Liano (GAPUSINDO);
 - iv. G. Ginanjar (GAPUSINDO);
 - b) Asosiasi Pelaku Usaha:
 - i. KADIN;
 - ii. GAPKI;
 - iii. APHI;

iv. GAPMMI;

- 7) Rapat tanggal 10 Januari 2020 tentang Pembahasan *Omnibus law* Klaster Pengenaan Sanksi (*vide* Bukti PK-171), yang dihadiri oleh: KADIN
- 8) Rapat tanggal 10 Januari 2020 tentang Pembahasan *Omnibus law* Klaster Penyederhanaan Perizinan Berusaha Terkait Pertahanan dan Keamanan (*vide* Bukti PK-172), yang dihadiri oleh: KADIN
- 9) Rapat tanggal 10 Januari 2020 tentang Pembahasan *Omnibus law* Klaster Penyederhanaan Perizinan Berusaha Terkait Kepariwisata (*vide* Bukti PK-173), yang dihadiri oleh:
Asosiasi Pelaku Usaha:
 - a) GIPI;
 - b) KADIN;
 - c) ASTINDO;
 - d) ASITA;
 - e) ARKI;
 - f) PHRI;
- 10) Rapat tanggal 11 Januari 2020 tentang Pembahasan *Omnibus law* Klaster Penyederhanaan Perizinan Berusaha Terkait Kelautan dan Perikanan (*vide* Bukti PK-174), yang dihadiri oleh: KADIN
- 11) Rapat tanggal 13 Januari 2020 tentang Rapat Koordinasi Lanjutan Pembahasan Tentang *Omnibus law* (*vide* Bukti PK-175), yang dihadiri oleh:
Asosiasi Pelaku Usaha:
 - a) KADIN;
 - b) APINDO;
 - c) APRINDO;
 - d) APRISINDO;
 - e) REI;
 - f) GAPKI;
 - g) APHI;

- h) GAPMMI;
- i) PHRI;
- j) APKI;
- k) APBI;

12) Rapat tanggal 13 Januari 2020 tentang Rapat Koordinasi Penjelasan Tentang *Omnibus law* Cipta Lapangan Kerja (*vide* Bukti PK-94 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 17 Juni 2021), yang dihadiri oleh:

Serikat Pekerja:

- a) Bibit Gunawan (KSPSI)
- b) Didi H (KSPSI)
- c) Tony Pangaribuan (KSPSI AGN)
- d) Mustopo M (KSPSI AGN)
- e) Eko Darwanto (K-Saburmusi)
- f) Iswan Abdullah (KSPI)
- g) Ramidi (KSPI)
- h) Ridwan H. Aziz (KSPI)
- i) Helmy Salim (KSPI)
- j) Arnold Sihite (KSPI)
- k) Surnadi (KSBSI)
- l) Mirah Sumirat (KSPI)
- m) Soenarjono (K-Sarbumusi)
- n) Pawutan SS (KSP)

13) Rapat tanggal 14 Januari 2020 tentang Pembahasan *Omnibus law* Cipta Lapangan Kerja (*vide* Bukti PK-95 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 17 Juni 2021), yang dihadiri oleh:

Serikat Pekerja:

- a) Arnold Sihite (KSPI)
- b) Elly Rosita (KSBSI)
- c) Eko Darwanto (K-Sarbumusi)

d) Ristadi (KSPN)

14) Rapat tanggal 22 Januari 2020 tentang Rapat Koordinasi Pembahasan tentang *Omnibus law* Lapangan Kerja (*vide* Bukti PK-176), yang dihadiri oleh:

a) Akademisi:

- i. Yose Rizal (CSIS)
- ii. Raden Pardede (Pakar Ekonomi)
- iii. Payaman Simanjuntak (Universitas Indonesia)
- iv. Aloysius Uwiyono (Universitas Indonesia)
- v. Muhammad Dokhi (STIS)
- vi. Ahmad Heri Firdaus (Peneliti Ekonom INDEF)
- vii. Prof. M. Zilal Hamzah (Universitas Trisakti)
- viii. Eleonora Sofilda (Universitas Trisakti)
- ix. Ida Susanti (Universitas Parahyangan)
- x. Susilo Andi P (FH UGM)
- xi. Asri Wijayanti (Universitas Muhammadiyah Surabaya)
- xii. Agus Mildah (Universitas Usu Medan)
- xiii. Fithriatus Shalihah (Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta)
- xiv. Umar Kasim (Dosen STHM Jakarta)
- xv. Agus G (Universitas Trilogi/STEKPI)
- xvi. Dessy Sunarsi (Universitas Sahid Jakarta)
- xvii. Linda Kurnia (Universitas Muhammadiyah Surabaya)
- xviii. Romainur (Universitas Nasional)
- xix. Gilang Ramadhan (Ketua Trisakti)

b) Asosiasi Pelaku Usaha: Sri Mulyani (APINDO)

c) *Law Firm*/Firma Hukum:

- i. Daniel Minggu (Peradi Soho)
- ii. Susanto Utama (Trimurti Law Office)
- iii. Johan Imanuel (Bireven & Partner Law Office)
- iv. Adimaz Cahaya P (HKHKI)
- v. Yudi Suryo (HKHKI)

vi. Raditya Darmadi (HKHKI)

vii. Raja Sirat (HKHKI)

d) *Organisasi:*

i. Cut Nurul Aidha (Prakarsa Research)

ii. Wandu S (HMI)

iii. Munawir (HMI)

iv. Fiqri Hakil Nur (HMI)

v. Galih Prasetyo (HMI)

vi. fK. Anam Gumiilar (HMI)

vii. Wendi (HMI)

viii. Yogi Pratama (HMI)

ix. Alwi (HMI)

15) Rapat tanggal 11 Februari 2020 tentang Koordinasi Pembahasan dan Konsultasi Publik RUU Cipta Kerja Substansi Ketenagakerjaan (*vide* Bukti PK-97 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 17 Juni 2021), dihadiri oleh:

Serikat Pekerja:

a) Bibit Gunawan (KSPSI)

b) Hermaito Achmad (KSPSI)

c) Muhammad Husni (KSBSI)

d) Jumadi (KASBI)

e) Kartina (KASBI)

f) Nabila (AFR)

g) Kusmin (SPN)

h) Moh. Isran (KASBI)

i) Indesmunasmar (GEKANAS/FSPI)

j) Saepul Anwar (PPFSPKEPSPI/GEKANAS)

k) Dalail (K-Sarbumusi)

l) Puji Santoso (SPN)

m) Surya Adam (K-Sarbumusi)

- n) Rustadi (KSPN)
 - o) Arnold Sihite (KSPSI)
 - p) Wispramoni Budiman (FSPBUN)
 - q) Betar Sigit Prakoeswa (FSPBUN)
 - r) Sasmira D (FSPBUN)
 - s) Gallif F (FSPBUN)
 - t) Febri Johannes (KASBI)
- 16) Rapat tanggal 18 Februari 2020 tentang Konsultasi Publik RUU Cipta Kerja Substansi Ketenagakerjaan (*vide* Bukti PK-99 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 17 Juni 2021), dihadiri oleh:
- a) Serikat Pekerja: Evo J (KAHUTINDO)
 - b) Asosiasi Pengusaha: APINDO
- 17) Rapat tanggal 26 Februari 2020 tentang Klaster Ketenagakerjaan *vide* Bukti PK-103 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 17 Juni 2021), dihadiri oleh:
- Serikat Pekerja:
- a) Ely Yudiana (KSPI)
 - b) Said Iqbal (KSPI)
 - c) Andi Handoko (KSPI)
 - d) M. Lubis (KSPI)
 - e) Didi Suprijal (KSPI)
 - f) Arif Minardi (FSPLEM)
 - g) Indra Munaswar (KSPI)
 - h) Radi Yanito (KSPI)
 - i) Rahman Akbar (KSPI)
- 18) Rapat tanggal 5 Mei 2020 tentang Pembahasan *Omnibus law* Ketenagakerjaan *vide* Bukti PK-112 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 17 Juni 2021), dihadiri oleh:

Serikat Pekerja:

- a) Andi Gani Nenawea (Presiden KSPSI)
- b) Hermanto Achmad (Sekjen KSPSI)
- c) Elly Rosita (Presiden KSBSI)
- d) Dedi Herdianto (Sekjen KSBSI)
- e) Said Iqbal (Presiden KSPI)
- f) Ramidi (Sekjen KSPI)

19)Rapat tanggal 10 Juni 2020 tentang Pembahasan *Omnibus law* Ketenagakerjaan *vide* Bukti PK-116 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 17 Juni 2021), dihadiri oleh:

Serikat Pekerja:

- a) Yorris Raweyai Presiden (KSARBUMUSI)
- b) Eko DarwantoPerwakilan Presiden (KSARBUMUSI)
- c) Muchtar Pakpahan Ketua Umum (KSBSI)
- d) Ruth Pakpahan (KSBSI)
- e) Khoirul Anam Presiden (FKAHUTINDO)
- f) Ahmad Irfan Nasution (KSPSI)
- g) Andi S (KSPSI)
- h) Agus D. (KSPSI)
- i) Elly Rosita Silaban (KSBSI)
- j) Dedi H (KSBSI)
- k) Saut Pangaribuan (KSBSI)
- l) Said Iqbal (KSPI)
- m) Ramidi (KSPI)
- n) Lukman (KSPI)
- o) R Abdullah (FSP KEP)
- p) Bambang Surjono (FSP KEP)
- q) Mirah Sumirat (FSP KEP)
- r) Agus Darsana (FSP TSK)
- s) Vanny Sompie (FSP TSK)

- t) Riden (FSPMI)
- u) Djoko Harjono (SPN)
- v) Ary Joko Sulisty (Gartex)
- w) Harris M (Nikeuba)

20)Rapat 3 Juli 2020 tentang Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan (*vide* Bukti PK-124 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 17 Juni 2021), dihadiri oleh:

- a) Serikat Pekerja:
 - i. Andi Gani Nena Wea (KSPSI)
 - ii. Yorris Raweyai (KSPSI)
 - iii. H. Said Iqbal (KSPI)
 - iv. Elly Rosita Silaban (KSBSI)
 - v. Ristadi (KSPN)
- b) Asosiasi Pengusaha:
 - i. KADIN
 - ii. APINDO

21)Rapat tanggal 10 s.d. 11 Juli 2020 tentang Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan (*vide* Bukti PK-126 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 17 Juni 2021), dihadiri oleh:

- a) Serikat Pekerja:
 - i. Hermanto Achmad (KSPSI)
 - ii. Saepul Anwar (KSPSI)
 - iii. Al Mansyur Ayyubi (KSPI)
 - iv. Bibit Gunawan (KSBSI)
 - v. Arnod Sihite (KSBSI)
 - vi. Riden Hatam A (KSPI)
 - vii. Djoko H (KSPI)
 - viii. Said Iqbal (KSPI)
 - ix. Dedi Hardianto (KSBSI)

- x. Saut Pangaribuan (KSBSI)
 - xi. Haris Manalu (KSBSI)
 - xii. Beny Rusli (KSPN)
 - xiii. Eko Darwanto (KSARBUMUSI)
 - xiv. Beta R Sigit Prakoeswa (FSP BUN)
 - xv. Agus Salim (FSP KAHUTINDO)
- b) Asosiasi Pengusaha:
- i. APINDO
 - ii. KADIN

22)Rapat tanggal 13 s.d. 16 Juli 2020 tentang Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan *vide* Bukti PK-128 s.d. PK-129 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 17 Juni 2021), dihadiri oleh:

- a) Serikat Pekerja:
- i. Saut Pangaribuan (KSBSI)
 - ii. Haris Manalu (KSBSI)
 - iii. Beny Rusli (KSPN)
 - iv. Arnod Sihite (KSBSI)
 - v. Dedi Hardianto (KSBSI)
 - vi. Dalail (KSARBUMUSI)
 - vii. Bibit Gunawan (KSBSI)
 - viii. AL Mansyur Ayubi (KSPI)
 - ix. Sumadi (KSBSI)
 - x. Markus (KSBSI)
 - xi. Beta R Sigit Prakoeswa (FSPBUN)
 - xii. Sunardi (KSBSI)
 - xiii. Julian (KSBSI)
 - xiv. Untung Riyadi (KSPSI)
- b) Asosiasi Pengusaha:
- i. KADIN
 - ii. APINDO

23)Rapat tanggal 20 Juli 2020 tentang Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja (*vide* Bukti PK-130 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 17 Juni 2021), dihadiri oleh:

- a) Serikat Pekerja:
 - i. Arnod Sihite (KSPSI)
 - ii. Saut Pangaribuan (KSPSI)
 - iii. Harris Manalu (KSPSI)
 - iv. Beny Rusli (KSPN)
 - v. Eko Darwanto (KSBMI)
 - vi. Beta R Sigit Prakoeswa (FSPBUN)
 - vii. Julian (KSBSI)
 - viii. Untung Riyadi (KSPSI)
 - ix. Surnadi (KSBSI)
 - x. Dalail (KSBMI)
- b) Asosiasi Pengusaha:
 - i. KADIN
 - ii. APINDO

24)Rapat tanggal 23 Juli 2020 tentang Pembahasan RUU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan (*vide* Bukti PK-133 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 17 Juni 2021), dihadiri oleh:

Serikat Pekerja:

- a) Saut Pangaribuan (KSBSI)
- b) Harris Manalu (KSBSI)
- c) Julian (KSBSI)
- d) Untung Riyadi (KSBSI)

25)Rapat tanggal 30 Juli 2020 tentang Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan (*vide* Bukti PK-135 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 17 Juni 2021), dihadiri oleh:

- a) Serikat Pekerja:
 - i. Saut Pangaribuan (KSBSI)
 - ii. Harris Manalu (KSBSI)
 - iii. Elly Rosita (KSBSI)
 - iv. Dedi (KSBSI)
 - v. Yorris R (KSBSI)
 - vi. Arnod Sihite (KSBSI)
 - vii. Eko Darwanto (KSBMI)
 - viii. Beta R Sigit Prakoeswa (FSPBUN)
 - ix. Beny Rusli (KSPN)
 - x. Ristadi (KSPN)
 - b) Asosiasi Pengusaha:
 - i. KADIN
 - ii. APINDO
- e. Sebelumnya, Pemerintah telah melakukan evaluasi terhadap UU No.13 Tahun 2003, yang dimaksudkan untuk mengetahui kondisi hukum atau peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai substansi atau materi yang akan diatur. Dalam evaluasi ini diperoleh gambaran mengenai tingkat sinkronisasi, harmonisasi Peraturan Perundang-undangan yang ada serta posisi dari UU No.13 Tahun 2003 untuk menghindari terjadinya tumpang tindih pengaturan. Beberapa pertemuan dalam rangka evaluasi terhadap UU No.13 Tahun 2003 dengan *stakeholders* (pengurus/anggota serikat pekerja dan serikat buruh, asosiasi pelaku usaha, akademisi, dan praktisi) dilakukan sebelum adanya Surat Presiden tentang RUU Cipta Kerja. Dalam perkembangannya, UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu klaster yang ada dalam RUU Cipta Kerja (*omnibus law*). Pertemuan tersebut antara lain:
- 1) FGD tanggal 16 s.d. 17 September 2019 tentang Diskusi Akademisi dan Praktisi Ketenagakerjaan Mengenai Regulasi Bidang Hubungan Industrial (*vide* Bukti PK-177), yang hadir oleh:
 - a) Akademisi:

- i. Dr. Eleonora Sofilda, M.Si.
 - ii. Prof. H. Muhammad Zilal Hamzah, Ph.D.
- b) Praktisi:
 - i. Yunus Trionggo, Bridgestone Indonesia (Ketua SC GNIK)
 - ii. Aloysius Budi Santoso, Astra Group (SC GNIK)
 - iii. Rudy Afandi, XL Axiata (SC GNIK)
- 2) FGD tanggal 10 Desember 2019 tentang Dialog Arah Pengupahan Kedepan (*vide* Bukti PK-178), yang dihadiri oleh:
 - a) Akademisi: Dr. Dwini Handayani
 - b) Praktisi: Hilda, PT NGK Busi Indonesia
- 3) FGD tanggal 4 Desember 2019 tentang Dialog Hubungan Industrial “Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0” (*vide* Bukti PK-179), yang dihadiri oleh:
 - a) Serikat Pekerja:
 - i. Efendi Lubis (KSBSI)
 - ii. Sofyan Abdul Latif (FSP PAR-REF)
 - iii. Bambang Prasanto (SPSI AGN)
 - iv. Saut H. Aritonang (SBM SETIAKAWAN)
 - v. Timboel Sinagar (OPSI)
 - vi. Anny Simanjuntak (KSPI)
 - vii. Enung Yani (FSP KEP)
 - viii. Ichsan (FKSPN)
 - ix. Saut Pangaribuan (DPP FPE)
 - b) Akademisi: Dhiky Pudya Gilangjati, S.Sos.
- 4) FGD tanggal 9 Desember 2019 tentang Dialog Pengupahan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (*vide* Bukti PK-180), yang dihadiri oleh:
 - Serikat Pekerja:
 - a) F.E. Kayadoe (KSPSI 1973)
 - b) Hermawan H.S. (KSN)
 - c) Matius Santoso (KSP RNI)
 - d) Djoko Heriyono (SPN)

- 5) FGD tanggal 16 Desember 2019 tentang Perubahan Ekosistem Ketenagakerjaan untuk Peningkatan Cipta Lapangan Kerja (*vide* Bukti PK-181), yang dihadiri oleh:
- Serikat Pekerja:
- a) Bibit Gunawan (FSP NIBA KSPSI)
 - b) Ristadi (FKSPN)
- 6) FGD tanggal 18 Desember 2019 tentang Rapat Pembahasan Perubahan Ekosistem Ketenagakerjaan untuk Peningkatan Lapangan Kerja (*vide* Bukti PK-182), yang dihadiri oleh:
- Serikat Pekerja:
- a) Fahmi Amrozi (KSBDSI)
 - b) M. Muhaimin (RNI)
 - c) HM. Nurdin Singadedja (KSPSI AGN)
 - d) Hendrik Hutagalung (KSBSI)
 - e) Aditya Adzi (KS Nusantara)
 - f) Helmy Salim (KSPSI YR)
 - g) Hermawan (KS Nasional)
 - h) Buri Haryanto (KSPSI 1973)
 - i) Suyanto (KSP BUMN)
- 7) FGD tanggal 20 Desember 2019 tentang Sistem Pengupahan yang Adil dan Berdaya Saing (*vide* Bukti PK-183), yang dihadiri oleh:
- a) Akademisi:
- i. Dr. Eleonora Sofilda, M.Si.
 - ii. Prof. H. Muhammad Zilal Hamzah, Ph.D.
- b) Serikat Pekerja:
- i. Arsukman Edi (SPSI Sumbar)
 - ii. Suarman Muaz (FSPP Kota Padang)
 - iii. Paiman (SPSI Kota Padang)
- c) Praktisi:
- i. Suryadi (PT. Ansar Terang Crushindo)
 - ii. Serli Wahyuni (PT. Kijang Lima Gunung)

- iii. Zulhendri (PT. Batanghari Barisan)
- iv. Wilker Sitio (PT. Abaisiat Raya)

Hasil evaluasi UU No. 13 Tahun 2003 dengan *stakeholders* tersebut menjadi bagian pembahasan dan usulan substansi RUU Cipta Kerja.

3. Kami ingin dapat juga gambaran seberapa sederhana kemudian pendelegasian yang diberikan kepada peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang? berapa banyak pendelegasian kepada peraturan yang lebih rendah itu di mana bisa ditemukan, apakah dalam naskah akademik?

Jawaban/Tanggapan

- a. Melalui penerapan pendekatan pengaturan tersebut, telah diidentifikasi 498 (empat ratus sembilan puluh delapan) Peraturan Pemerintah dan 15 (lima belas) Peraturan Presiden yang perlu diterbitkan dalam naskah akademik RUU Cipta Kerja. Setelah pembahasan dengan DPR dan disepakati dalam UU Cipta Kerja, jumlah amanat pembentukan Peraturan Pemerintah menjadi 441 (empat ratus empat puluh satu). Sedangkan, jumlah amanat pembentukan Peraturan Presiden menjadi 11 (sebelas).
- b. Pengaturan Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Presiden tersebut sebagai pelaksanaan dari Undang-Undang Cipta Kerja, menerapkan pula metode *Omnibus law* yaitu penerbitan suatu peraturan perundang-undangan dilakukan dengan mengubah atau mencabut peraturan perundang-undangan yang memiliki pengaturan serupa. Hal ini dilakukan sebagai cara untuk melakukan penyederhanaan dalam penerbitan Peraturan Pemerintah sebagai pelaksanaan UU Cipta Kerja.
- c. Penyederhanaan tersebut tercermin dalam jumlah Peraturan Pemerintah yang telah diterbitkan sebagai peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja, yang berjumlah 48 (empat puluh delapan) Peraturan Pemerintah. Demikian pula halnya dengan Peraturan Presiden yang hanya berjumlah 4 (empat) Peraturan Presiden.

- d. Lebih jauh, penyederhanaan tersebut dapat dilihat dengan adanya pembentukan Peraturan Pemerintah atau Peraturan Presiden yang mencabut lebih dari 1 (satu) Peraturan Pemerintah atau Peraturan Presiden yang telah ada sebelumnya. Penerbitan Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden yang mencabut lebih dari 1 (satu) Peraturan Pemerintah atau Peraturan Presiden yang telah ada sebelumnya adalah:
- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Kehutanan yang mencabut 10 (sepuluh) Peraturan Pemerintah, yaitu:
 - a) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2004 tentang Perencanaan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4452)
 - b) Peraturan Pemerintah Nomor 104 Tahun 2015 tentang Tata Cara Perubahan Peruntukan dan Fungsi Kawasan Hutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 326, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5794)
 - c) Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2010 tentang Penggunaan Kawasan Hutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5112).
 - d) Peraturan Pemerintah No. 61 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2010 Tentang Penggunaan Kawasan Hutan
 - e) Peraturan Pemerintah No. 105 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2010 Tentang Penggunaan Kawasan Hutan.
 - f) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2007 tentang Tata Hutan dan Penyusunan Rencana Pengelolaan Hutan, serta Pemanfaatan Hutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor

22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4696)

- .
 - g) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2007 tentang Tata Hutan dan Penyusunan Rencana Pengelolaan Hutan, serta Pemanfaatan Hutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4814)
 - h) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2002 tentang Dana Reboisasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4207)
 - i) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2002 tentang Dana Reboisasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4776)
 - j) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1998 tentang Provisi Sumber Daya Hutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 84, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3759)
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang yang mencabut 2 (dua) Peraturan Pemerintah, yaitu:
 - a) Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5103)
 - b) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2013 tentang Ketelitian Peta Rencana Tata Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia

Tahun 2013 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5393)

- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup yang mencabut 5 (lima) Peraturan Pemerintah, yaitu:
 - a) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengendalian Pencemaran dan/atau Perusakan Laut (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3816;
 - b) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 1999 tentang Pengendalian Pencemaran Udara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 86, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3853)
 - c) Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2001 tentang Pengelolaan Mutu Air dan Pengendalian Pencemaran Air (Lembaran Negara Tahun 2001 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4161)
 - d) Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2012 tentang Izin Lingkungan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 48. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5285)
 - e) Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 333, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5617)
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perdagangan yang mencabut 2 (dua) Peraturan Presiden, yaitu:
 - a) Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2018 tentang Penetapan Dan Pendaftaran Barang Terkait Dengan Keamanan, Keselamatan, Kesehatan, Dan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 131)

- b) Peraturan Presiden Nomor 112 Tahun 2007 tentang Penataan Dan Pembinaan Pasar Tradisional, Pusat Perbelanjaan Dan Toko Modern
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang mencabut 1 (satu) Peraturan Pemerintah dan 2 (dua) Peraturan Presiden, yaitu:
- a) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5404)
 - b) Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2013 tentang Pengembangan Inkubator Wirausaha (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 66)
 - c) Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2014 tentang Perizinan untuk Usaha Mikro dan Kecil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 222)
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan Untuk Kepentingan Umum yang mencabut 5 (lima) Peraturan Presiden, yaitu:
- a) Peraturan Presiden Nomor 71 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Pengadaan Tanah bagi Pembangunan untuk Kepentingan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 156)
 - b) Peraturan Presiden Nomor 40 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 71 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan Untuk Kepentingan Umum

- c) Peraturan Presiden Nomor 99 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 71 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Pengadaan Tanah bagi Pembangunan untuk Kepentingan Umum
 - d) Peraturan Presiden Nomor 30 Tahun 2015 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Presiden Nomor 71 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Pengadaan Tanah bagi Pembangunan untuk Kepentingan Umum
 - e) Peraturan Presiden Nomor 148 Tahun 2015 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Presiden Nomor 71 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Pengadaan Tanah bagi Pembangunan untuk Kepentingan Umum
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2021 tentang Hak Pengelolaan, Hak Atas Tanah, Satuan Rumah Susun dan Pendaftaran Tanah yang mencabut 2 (dua) Peraturan Pemerintah, yaitu:
- a) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 1996 tentang Hak Guna Usaha, Hak Guna Bangunan dan Hak Pakai Atas Tanah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1996 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3643)
 - b) Peraturan Pemerintah Nomor 103 Tahun 2015 tentang Pemilikan Rumah Tempat Tinggal atau Hunian Oleh Orang Asing Yang Berkedudukan di Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 325, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5793)
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Kawasan Ekonomi Khusus yang mencabut 2 (dua) Peraturan Pemerintah, yaitu:
- a) Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Kawasan Ekonomi Khusus (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6453); dan

- b) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2020 tentang Fasilitas dan Kemudahan di Kawasan Ekonomi Khusus (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6472)
- 9) Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2021 tentang Bidang Usaha Penanaman Modal sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2021 tentang Bidang Usaha Penanaman Modal yang mencabut 2 (dua) Peraturan Presiden, yaitu:
- a) Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2007 tentang Kriteria dan Persyaratan penyusunan Bidang Usaha yang Tertutup dan Bidang Usaha yang Terbuka dengan Persyaratan di Bidang Penanaman Modal
 - b) Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2016 tentang Daftar Bidang Usaha yang Tertutup dan Bidang Usaha yang Terbuka dengan persyaratan di Bidang Penanaman Modal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 97).
- e. Selanjutnya, terdapat pula Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden yang diterbitkan dan mencabut Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden yang telah ada sebelumnya agar sesuai dengan tujuan dari pembentukan UU Cipta Kerja. Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden tersebut, yaitu:
- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, yang mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 90, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6215).
 - 2) Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Kelautan dan Perikanan, yang mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2020 tentang Bangunan dan

Instalasi di Laut (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6459).

- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Informasi Geospasial, yang mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2011 tentang Informasi Geospasial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5502).
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung, yang mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2005 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4532).
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Pertanian, yang mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 1992 tentang Obat Hewan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 129, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3509).
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Jaminan Produk Halal, yang mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 tentang Jaminan Produk Halal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 88, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6344)
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Rumah Susun, yang mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1988 tentang Rumah Susun (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 1988 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3372.

- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang mencabut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39).
 - 9) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747)
 - 10) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2021 tentang Modal Dasar Perseroan serta Pendaftaran Pendirian, Perubahan, dan Pembubaran Perseroan Yang Memenuhi Kriteria Untuk Usaha Mikro dan Kecil, yang mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2016 tentang perubahan Modal Dasar Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 137, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5901).
 - 11) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas, yang mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2012 tentang Perlakuan Kepabeanan, Perpajakan, dan Cukai Serta Tata Laksana Pemasukan dan Pengeluaran Barang Ke dan Dari Serta Berada di Kawasan Yang Telah Ditetapkan Sebagai Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5277).
- f. Selain itu, penyederhanaan tersebut dapat dilihat pula dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, yang mencakup 18 sektor kegiatan usaha. Selama ini, pengaturan NSPK perizinan berusaha diatur oleh masing-

masing Menteri/Kepala Lembaga, bahkan Pemerintah Daerah. Dalam UU Cipta Kerja terdapat amanat sebanyak pendelegasian terhadap 126 (seratus dua puluh enam) peraturan perundang-undangan yang terdiri atas 47 (empat puluh tujuh) pendelegasian terkait NSPK dan 79 (tujuh puluh sembilan) pendelegasian terkait perizinan. Ke-124 (seratus dua puluh empat) pendelegasian tersebut kemudian disatukan dalam satu Peraturan Pemerintah yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko (PP 5/2021). Dengan diterbitkannya PP 5/2021 tersebut, Menteri/Kepala Lembaga, bahkan Pemerintah Daerah harus berpedoman pada PP tersebut dalam hal terkait NSPK Perizinan Berusaha.

- 4. Kami diberi penjelasan yang elaboratif terkait adanya 5 versi naskah itu. Ada naskah versi 905 halaman yang disetujui dalam Sidang Paripurna tanggal 5 Oktober, ada naskah versi 1.028 halaman yang diunggah di laman DPR, ada naskah versi 1.035 halaman, 20 ... 12 Oktober siang, ada naskah versi 812 halaman, 12 Oktober malam, ada naskah versi 1.187 halaman, 21 Oktober ketika itu. Tolong Pemerintah memberikan klarifikasi terhadap perbedaan-perbedaan naskah ini! Kami hanya ingin tahu perubahan-perubahan apakah yang terjadi dari 1 naskah ke naskah lain itu.**

Karena apa? Secara konkret, Pak Menko Perekonomian, itu memang ada pengakuan atau pernyataan dari Menteri Sekretaris Negara yang menyatakan setelah menerima naskah dari DPR pascapersetujuan bersama itu, dilakukan beberapa perbaikan teknis. Nah, kami ingin tahu apa bentuk perbaikan teknis yang dilakukan setelah naskah itu sampai ke tangan pemerintah, sehingga kami bisa membandingkan naskah yang disetujui bersama. Kemudian, naskah yang direvisi secara teknis oleh Kesekretariatan Jenderal DPR. Naskah yang disampaikan dari DPR ke pemerintah. Kemudian, naskah yang diperbaiki secara teknis oleh Kementerian Sekretariat Negara itu. Nah, ini bisa untuk melacak

seberapa substansial sih, perubahan yang dilakukan setelah persetujuan bersama itu?

Jawaban/Tanggapan

- a. Versi resmi dari RUU Cipta Kerja yang ditindaklanjuti oleh Pemerintah adalah sesuai dengan poin Keterangan Presiden vide-Bukti PK-89 dimana Ketua DPR RI melalui surat Nomor: LG/12046/DPR RI/X/2020 tanggal 5 Oktober 2020 menyampaikan kepada Presiden cq. Menteri Sekretaris Negara RUU Cipta Kerja yang telah mendapatkan persetujuan bersama dalam Rapat Paripurna ke-7 (tujuh) Masa Persidangan I Tahun Sidang 2020-2021 pada tanggal 5 Oktober 2020 untuk mendapat pengesahan dari Presiden. Sehingga dengan demikian, selain draf RUU yang disampaikan secara resmi oleh Ketua DPR kepada Presiden bukan merupakan draf RUU resmi.
- b. Kementerian Sekretariat Negara, hanya melakukan penyesuaian terkait *formatting* dan pengecekan teknis RUU Cipta Kerja sebelum kemudian diajukan kepada Presiden untuk dilakukan pengesahan.
- c. *Formatting* yang dilakukan berupa penyesuaian naskah untuk dituangkan dalam kertas, *margin*, dan *font* sesuai standar yang biasa dilakukan. Kemudian untuk pengecekan teknis dilakukan dengan pemeriksaan *typo* dan perbaikan yang sifatnya teknis tanpa merubah substansi dari RUU Cipta Kerja hasil kesepakatan Pemerintah dengan DPR RI.
- d. Selanjutnya Naskah UU Cipta Kerja yang telah di-*formatting* dan dilakukan penyesuaian diundangkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

II. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota WAHIDUDDIN ADAMS

1. Saya minta nanti terutama tekanan dari keterangan Presiden karena belum diuraikan secara rinci, meskipun tadi dari DPR sudah menyinggung tentang metode yang dipakai ini adalah metode *Omnibus*

law. apakah metode ini sudah baku atau nanti akan dibakukan dan lain sebagainya?

saya kira saya hanya tekan satu untuk pemilihan metode *omnibus law* ini apa landasan mungkin juga teorinya dapat diuraikan karena saya lihat ini pernah dibahas bersama para pakar. Lalu, landasan yuridisnya, di mana ini kita bisa ... karena ini di Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 ini kan perlu metode yang pasti dan baku. Nah, apakah ini baku? Artinya tidak *eenmalig* ini, tidak hanya sekali ini, tapi mungkin pada waktu berikutnya karena kepentingan dan ... apa ... desakan keperluan perundang-undangan, kita akan pakai lagi metode seperti ini. Ya, bahkan tidak mungkin juga tidak ... atau tidak mustahil juga mungkin teman-teman kita di daerah, Perda nya metode *omnibus law* juga. Nah, ini bisa terjadi, ya. Jadi, artinya diberikan jawaban landasan teorinya, kemudian landasan yuridisnya yang bisa ditarik atau dilihat dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagai pedoman pembentukan peraturan perundang-undangan.

Jawaban/Tanggapan

Terkait dengan pertanyaan nomor 1 dari Yang Mulia Hakim Anggota WAHIDUDDIN ADAMS terkait dengan penggunaan metode Omnibus Law telah kami uraikan pada jawaban pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota SALDI ISRA nomor 1 (halaman 3).

2. **Saya mohon nanti kepada Pemerintah dan Presiden juga menguraikan bahwa RUU Cipta Kerja itu ada di Prolegnas, kemudian setelah menjadi undang-undang itu cukup banyak PP, Perpres, mungkin Permen pelaksanaannya. Nah, apakah PP dan Perpres-nya itu juga sudah ada di dalam Kepres tentang persiapan pembuatan PP, Perpres? Karena mengingat itu cepat sekali dari 2020 sampai 2021**

Tanggapan/Jawaban

- a. RUU Cipta Kerja sebagaimana telah disampaikan dalam *vide* Bukti PK-20 dan *vide* Bukti PK-27 Keterangan Presiden yang telah diterima oleh Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 17 Juni 2021 bahwa

telah tercantum dalam Prolegnas Jangka Menengah 2020 – 2024 melalui Surat Keputusan DPR RI Nomor: 46/DPR RI/I/2019-2020 tentang Program Legislasi Nasional Rancangan Undang-Undang Tahun 2020-2024 serta tercantum dalam Prolegnas Prioritas Tahun 2020 dan ditetapkan dalam Rapat Paripurna penyusunan Prolegnas Prioritas Tahun 2020 pada tanggal 22 Januari 2020 sebagaimana tertuang dalam Keputusan DPR RI Nomor: 1/DPR RI/II/2019-2020 tentang Program Legislasi Nasional Rancangan Undang-Undang Prioritas Tahun 2020.

- b. Adapun terkait Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden sebagai pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak menempuh tahapan Program Legislasi Nasional (Prolegnas), namun menggunakan instrumen Izin Prakarsa sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 28 UU 12/2011 beserta perubahannya juncto. Pasal 30 Perpres 87/2014.
- c. Bahwa terkait hal tersebut di atas, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian melalui surat Nomor: PH.2.1-272/M.EKON/11/2020 tanggal 11 November 2020 perihal: Izin Prakarsa Penyusunan Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengajukan permohonan Izin Prakarsa terhadap peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kepada Presiden (*vide* Bukti PK-184).
- d. Permohonan Izin Prakarsa tersebut kemudian dijawab oleh Menteri Sekretaris Negara berdasarkan surat Nomor: B-887/M.Sesneg/D-1/HK.02.02/11/2020 tanggal 24 November 2020 perihal: Izin Prakarsa Penyusunan Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang pada intinya menyampaikan bahwa Presiden telah menyetujui permohonan Izin Prakarsa guna Menyusun peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*vide* Bukti PK -185).

III. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota DANIEL YUSMIC P. FOEKH

Kalau sekiranya jumlahnya 78, walaupun dalam setiap undang-undang hanya 1 stakeholder, maka patut diperkirakan ada sekitar 78 stakeholders. Ini hanya mau melengkapi yang tadi disampaikan oleh Yang Mulia Prof. Saldi, “Yang diundang ini, stakeholder ini siapa saja yang hadir pada waktu mulai tahapan perencanaan dan seterusnya?”

Tanggapan/Jawaban

Terkait dengan pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota DANIEL YUSMIC P. FOEKH terkait dengan *stakeholder* yang membahas/menyusun UU Cipta Kerja telah kami uraikan pada jawaban Yang Mulia Hakim Anggota SALDI ISRA pada pertanyaan nomor 2 di atas (halaman 24).

IV. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota SUHARTOYO

1. Apa sih, sesungguhnya partisipasi itu? Apakah sekadar diundang, kemudian hadir? Ataukah sebenarnya ada substansi yang lebih dalam, yang harus disepakati, yang kemudian menjadi ... apa ... kristalisasi daripada norma yang tertuang dalam undang-undang, yang kemudian dibentuk itu? Itu kan menjadi persoalan lain yang kemudian harus dijawab oleh Pemerintah dan DPR. Termasuk dalam Perkara 107/PUU-XVIII/2020 misalnya, juga mempersoalkan bagaimana tentang nomenklatur *omnibus law* sendiri yang belum klir, baik historikalnya, sejarahnya, maupun kemudian tinjauan-tinjauan yuridis, filosofisnya sebagaimana yang dipersoalkan Pak Wahiduddin tadi. Nah, itu.

Jawaban/Tanggapan

Bahwa Berdasarkan Pasal 96 UU Nomor 12/2011 beserta perubahannya menyebutkan bahwa masyarakat berhak memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Prof. Philipus M Hadjon mengemukakan bahwa konsep Partisipasi Masyarakat yang tertera pada pasal tersebut diatas berkaitan dengan salah satu asas pembentukan peraturan perundang-undangan yakni asas keterbukaan.

Hamzah Halim dan Kemal Ridindo Syahputra mengemukakan bahwasanya salah satu konsep terkait partisipasi Publik adalah Partisipasi sebagai kebijakan, yang mana konsep ini berpandangan bahwa partisipasi merupakan wujud prosedur konsultasi para pembuat kebijakan kepada masyarakat sebagai subjek peraturan. Meskipun Partisipasi Masyarakat merupakan suatu wujud daripada asas keterbukaan dan implementasi nilai-nilai demokrasi namun apabila dikaitkan dengan Pasal 5 ayat (1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dimana mengatur bahwa Presiden berhak mengajukan Rancangan Undang-Undang kepada DPR maka dalam hal ini Presiden sebagai pembuat kebijakan tetap harus melakukan pengkajian dan penelitian kembali apakah masukan dari masyarakat tersebut memang diperlukan atau tidak. Hal ini sejalan dengan Pendapat Prof. Hikmahanto Juwana dalam keterangannya ketika beliau menjadi Saksi Ahli dalam Perkara Nomor 13/PUU-XVI/2018 yang mana dalam keterangannya beliau mengungkapkan bahwa dalam konteks partisipasi publik, diperbolehkan untuk memberikan saran, diperbolehkan untuk memberikan pertimbangan namun, tidak dapat serta merta dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.

Dengan demikian, cara-cara seperti itu diharapkan dapat membentuk peraturan Perundang-undangan yang baik, dan menampung aspirasi masyarakat, sehingga ketika pelaksanaannya tidak menimbulkan permasalahan baru di tengah-tengah masyarakat. Kemudian dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 70/PUU-XVII/2019 dalam keterangan DPR-RI yang menyatakan bahwa “bermanfaat atau tidaknya suatu rancangan undang-undang tentu tidak dapat memuaskan keinginan seluruh pihak.” Yang diadaptasi dari salah satu tujuan hukum yang dikemukakan Jeremy Bentham “*the greatest happiness of the greatest number*” (*Happiness and utility: Jeremy Bentham’s Equation: J.H Burns, Hlm.1*) Yang mana dalam konteks ini tujuan perubahan perubahan atau pembentukkan peraturan perundang-undangan adalah kemanfaatan atau kedayagunaan untuk sebesar mungkin rakyat Indonesia yang tentunya tidak semua pihak dapat

terpuaskan. Selanjutnya Masih dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 70/PUU-XVII/2019 DPR-RI menyatakan bahwa Frasa “Dapat” dalam Pasal 117 Tatib DPR-RI merupakan norma yang bersifat pembebasan (*Vrijstelling*) atau pembolehan bagi Anggota, Komisi, atau gabungan komisi, apabila suatu rancangan undang-undang dianggap perlu meminta masukan dari masyarakat sebagai bahan panitia kerja (Pembentuk Undang-Undang) untuk menyempurnakan konsepsi rancangan undang-undang. Yang mana dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa masyarakat memiliki hak untuk di dengar (*right to be heard*) namun tidak serta merta juga hak untuk dipertimbangkan (*right to be considered*).

Adapun partisipasi publik dalam pembentukan UU Cipta Kerja telah dijabarkan dalam jawaban atas pertanyaan Nomor 2 dari Yang Mulia Hakim Anggota Saldi Isra di atas.

2. **Secara faktual menurut Pemohon 107/PUUXVIII/2020 bahwa undang-undang ini tidak menyederhanakan, malah sebaliknya, kata dia. Nah, itu yang sebenarnya harus dijawab.**

Tanggapan/Jawaban

Terkait dengan pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota DANIEL YUSMIC P. FOEKH terkait dengan *stakeholder* yang membahas/menyusun UU Cipta Kerja telah kami uraikan pada jawaban Yang Mulia Hakim Anggota SALDI ISRA pada pertanyaan nomor 3 di atas (halaman 37).

Keterangan Tambahan Presiden bertanggal 24 Agustus 2021 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada 25 Agustus 2021

Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota SALDI ISRA

1. **Bagaimana praktik pembentukan *Omnibus Law* terutama di Kanada?**

Penjelasan/Tanggapan:

Negara Kanada adalah negara yang menerapkan sistem hukum yang didasarkan pada sistem *common law* dan sistem *civil law*. Sistem hukum ini didasarkan pada sistem Inggris dan Prancis dimana para penjelajah dan

penjajah membawa sistem ini ke Kanada pada abad ke-17 dan abad ke-18. Setelah pertempuran Quebec pada tahun 1759, Kanada tunduk pada hukum Inggris *common law*, kecuali Quebec, yang mengikuti sistem *civil law*.

Selain itu, terdapat juga sistem hukum yang terbangun dari adanya masyarakat adat terdahulu yang sudah ada sebelumnya. Konstitusi Kanada mengakui dan melindungi hak-hak perjanjian yang ada. Konsep perjanjian historis ini terbentuk dari abad ke-17 sampai sekitar tahun 1930, dimana Pemerintah Kanada membentuk keyakinan bahwa masyarakat adat telah menyerahkan titel Aborigin ke seluruh Kanada. Perjanjian yang ada beragam, di satu sisi terdapat usaha dalam membangun hubungan perdamaian dan persahabatan, di sisi lain juga pengalihan hak atas tanah.

Hukum tertinggi di Kanada ada pada Konstitusi Kanada sehingga segala peraturan atau hukum yang dibuat oleh pemerintah tingkat federal, provinsi, atau pemerintahan teritorial yang tidak sejalan dengan konstitusi dianggap tidak sah. Permulaan konstitusional Kanada melibatkan serangkaian kesepakatan politik antara dua budaya Eropa, dimana satu didominasi Bahasa Prancis, katolik, dan diatur oleh *civil law*, sementara yang lainnya adalah Bahasa Inggris, lebih heterogen dalam hal agama, dan diatur oleh *common law*. Akomodasi bersama dari Warga Negara Kanada yang berbahasa Prancis dan yang berbahasa Inggris, dan pembentukan pemerintahan yang mayoritas berbahasa Prancis (Quebec) adalah bagian penting dari sejarah konstitusional Kanada.

Secara umum terdapat 3 (tiga) tipe peraturan perundang-undangan di Kanada, yaitu:

- a. *Statutes*, merupakan peraturan yang berupa undang-undang yang dibahas oleh parlemen federal atau badan legislatif provinsi telah melalui proses *voting* sebelum keberlakuannya. *Statutes* merupakan aturan yang luas yang mengatur kehidupan sehari-hari;
- b. *Regulations*, merupakan peraturan yang dibuat oleh badan federal atau provinsi, yang merupakan peraturan teknis implementatif dari *statutes*; dan
- c. *Bylaws*, merupakan peraturan yang dibuat oleh badan tingkat kotamadya, yang merupakan peraturan teknis implementatif dari *statutes*.

Statutes atau undang-undang merupakan sumber hukum utama di Kanada. Sebelum berlaku menjadi sebuah hukum, undang-undang harus mendapatkan persetujuan oleh parlemen. Rancangan Undang-Undang (*Bill*) yang diajukan dapat berupa perubahan atau pencabutan undang-undang yang sudah ada maupun pembentukan undang-undang yang baru.

Proses pembentukan undang-undang di Kanada yang melibatkan parlemen adalah sebagai berikut:

- a. *Memorandum* Kabinet disiapkan untuk mendapatkan persetujuan kebijakan dan wewenang untuk perancangan undang-undang baru. Kabinet merupakan forum Perdana Menteri untuk membuat kesepakatan diantara menteri di pemerintahan;
- b. Berdasarkan keputusan Kabinet, Departemen Kehakiman menyusun rancangan undang-undang (RUU) yang akan diajukan. Hal ini dilakukan dengan bekerjasama antara departemen pemerintah atau tim pengembangan kebijakan dan layanan hukum dari organisasi terkait;
- c. *First Reading of The Bill*, tahapan dimana RUU diajukan baik di *House of Commons* atau di Senat;
- d. *Second Reading of The Bill*, tahapan dimana anggota parlemen memperdebatkan prinsip RUU dan melakukan voting untuk menentukan apakah perlu dipelajari lebih lanjut;
- e. Apabila RUU tersebut lolos, akan dikirim ke *Parliamentary Standing Committee* yang akan melakukan kajian secara mendalam, mengadakan dengar pendapat publik to mendapatkan pandangan and memungkinkan saran perubahan;
- f. *Report Stage*, tahapan dimana *Parliamentary Standing Committee* telah menyelesaikan kajiannya lalu melaporkan RUU terkait kembali ke *The House*. Kemudian dilakukan perdebatan kembali. Pada tahapan ini, anggota parlemen dapat menyarankan perubahan terhadap RUU;
- g. *Third Reading of The Bill*, tahapan dimana RUU kembali kepada anggota parlemen untuk debat final dan melakukan voting, berdasarkan hasil laporan *Committee*;

- h. Setelah melewati voting, RUU dikirimkan ke Kamar (*Chamber*) yang lain, untuk melalui proses yang sama;
- i. Ketika RUU telah melewati *Lower Chamber* dan *Upper Chamber*, RUU tersebut diberikan kepada *Governor General* untuk mendapatkan persetujuan (*Royal Assent*) dan kemudian menjadi hukum yang berlaku di Kanada.

Omnibus bills telah digunakan selama beberapa dekade oleh Pemerintah Kanada sebagai kendaraan untuk mengusulkan beberapa jenis undang-undang tertentu ke Parlemen. Terminologi *omnibus bill* sendiri tidak didefinisikan secara jelas dalam aturan prosedural, baik di Senat maupun *The House of Commons*. Namun, dalam *The House of Commons Glossary of Parliamentary Procedure* didefinisikan sebagai “*A bill consisting of a number of related but separate parts that seeks to amend and/or repeal one or several existing Acts and/or to enact one or several new Acts.*”

Berdasarkan kebiasaan dan *guidelines* di Kanada, tidak ada batasan seberapa banyak perubahan yang dapat dilakukan dalam satu RUU omnibus dan *tidak* ada panjang maksimal untuk satu buah RUU yang akan diajukan. Misalkan, pada tahun 1960-an dimana Criminal Law Amendment Act baru disahkan di Kanada. Omnibus bill ini merupakan contoh implementasi reformasi yang besar terhadap hukum pidana Kanada. Perubahan dibuat untuk mengatasi masalah hukum terhadap aborsi, kepemilikan senjata, ancaman panggilan telepon, kejahatan terhadap binatang, lotere, dan beberapa hal lainnya. RUU tersebut terdiri dari 126 halaman, dan mengandung 120 klausa. Prinsip dasar dan tujuan dari RUU tersebut adalah untuk menyesuaikan hukum pidana Kanada dengan nilai-nilai yang berlaku saat itu.

Kemudian, terdapat pula omnibus bills yang lebih panjang. Pemerintah federal dari semua lapisan mengubah budget implementation act - undang-undang yang memberlakukan anggaran tahunan pemerintah - menjadi *omnibus bills* yang sangat besar. Antara tahun 1995 dan 2000, rata-rata panjangnya *budget implementation act* adalah 12 halaman. Pada saat awal tahun 2000-an, rata-rata

menjadi 139 halaman. Sejak tahun 1009, hampir semua *budget implementation act* menjadi berates-ratus halaman panjangnya. Seperti misalnya *Budget Implementation Act 2010 (Bill C-9)* yang mencapai 883 halaman. Pemerintah menyatakan bahwa segala yang ada di dalam RUU tersebut berhubungan dengan pelaksanaan anggaran federal.

Dikarenakan tidak adanya definisi dari *omnibus bill* yang pasti, sulit untuk menentukan dengan pasti kapan pertama kali *omnibus bill* pertama kali diperkenalkan di dalam parlemen. *House of Commons Procedure and Practice* menunjukkan bahwa praktek tersebut telah ada di tahun 1888, ketika suatu *private bill* diajukan dengan tujuan untuk mengukuhkan dua perjanjian perkeretaapian yang terpisah. Namun, RUU yang memiliki ciri "*omnibus*" mungkin telah ada sebelum tahun tersebut. Pada tahun 1868, saat sesi parlementer yang pertama, Parlemen Kanada mengesahkan sebuah undang-undang untuk melanjutkan selama waktu yang terbatas beberapa undang-undang yang disebutkan di dalamnya yang mungkin bercirikan sebagai *omnibus bill* pertama pasca Konfederasi Kanada. Undang-undang ini mengandung satu tujuan sebagai kelanjutan dari undang-undang yang akan berakhir, sekaligus pada saat bersama mengubah beberapa undang-undang dengan pokok pembahasan yang berbeda seperti kepailitan, perdamaian di perbatasan, dan perbankan.

Sifat *omnibus* mencerminkan prinsip, tema atau tujuan yang sama, atau merupakan bagian dari inisiatif administratif tunggal. Penggabungan beberapa perubahan dari undang-undang sebenarnya dapat meningkatkan kajian parlemen terhadap komponen dan interaksinya dengan unsur-unsur RUU lainnya, serta memudahkan pemeriksaan RUU tersebut. Selain itu, *omnibus* dapat memfasilitasi pertimbangan dari semua aspek yang saling terkait dari agenda legislatif tertentu. Hal tersebut juga dapat membantu memfokuskan debat parlementer.

Manfaat lainnya dari adanya undang-undang *omnibus* adalah menghemat waktu dan mempersingkat jumlah hari para pembuat undang-undang yang harus

dihabiskan di dalam parlemen. *The House of Commons* dahulunya biasa duduk selama sekitar 175 hari dalam setahun di tahun 1990-an. Dengan memasukkan banyak perubahan ke dalam lebih sedikit RUU, parlemen dapat mempersingkat sidangnya. Saat ini, parlemen duduk selama sekitar 130-140 hari pertahun. Secara ideal, jika anggota parlemen menghabiskan waktu lebih sedikit, mereka dapat menghabiskan lebih banyak waktu di daerah pemilihan mereka. Hal ini dapat membuka lebih banyak kesempatan untuk bertemu individu dan kelompok masyarakat, dan lebih banyak waktu untuk memenuhi kebutuhan konstituen.

Omnibus bills telah digunakan selama beberapa dekade oleh Pemerintah Kanada sebagai kendaraan untuk mengusulkan beberapa jenis undang-undang tertentu ke Parlemen. Terminologi *omnibus bill* sendiri tidak didefinisikan secara jelas dalam aturan prosedural, baik di Senat maupun *The House of Commons*. Namun, dalam *The House of Commons Glossary of Parliamentary Procedure* didefinisikan sebagai “*A bill consisting of a number of related but separate parts that seeks to amend and/or repeal one or several existing Acts and/or to enact one or several new Acts.*” **Dengan demikian karena omnibus law di Kanada diterapkan dalam proses pembentukan undang-undang dengan demikian proses pembentukan undang-undang di Kanada sama seperti pembentukan undang-undang pada umumnya.**

2. **Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk membahas *omnibus law* dari awal sampai akhir menjadi undang-undang di Kanada?**

Penjelasan/Tanggapan:

Sampai dengan Jawaban Pemerintah ini disusun, Pemerintah masih mendalami dan melalui Kementerian Luar Negeri masih berkoordinasi dan berkorespondensi dengan Pemerintah Negara Amerika Serikat, Kanada dan Irlandia. Pemerintah meminta izin untuk menyampaikan kemudian jawaban atas pertanyaan ini setelah mendapatkan bahan dan hasil koordinasi yang lengkap.

3. **Bagaimana partisipasi publik dan standar pembentukan pembentukan *omnibus law* di luar negeri?**

Penjelasan/Tanggapan:

Sampai dengan Jawaban Pemerintah ini disusun, Pemerintah masih mendalami dan melalui Kementerian Luar Negeri masih berkoordinasi dan berkorespondensi dengan Pemerintah Negara Amerika Serikat, Kanada dan Irlandia. Pemerintah meminta izin untuk menyampaikan kemudian jawaban atas pertanyaan ini setelah mendapatkan bahan dan hasil koordinasi yang lengkap.

4. **Nah, yang belum terlihat adalah dari Pemerintah, itu varian-varian draf yang ada itu. Jadi, tolong Pemerintah menyerahkan kepada kami: Satu, draf yang ditandatangani di persetujuan bersama. Satu. Yang kedua. Draft dari persetujuan bersama itu yang kemudian diserahkan kepada Pemerintah itu juga disampaikan kepada Mahkamah. Yang ketiga. Draft yang kemudian ada penyesuaian formatting segala macam yang disebut oleh Menteri Sekretaris Negara itu, tolong disampaikan juga kepada Mahkamah.**

Penjelasan/Tanggapan:

Sesuai dengan permintaan Yang Mulia Majelis Hakim Anggota Saldi Isra, berikut Pemerintah menyampaikan:

- a. Draft Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja yang ditandatangani dalam persetujuan bersama akan disampaikan dan dijadikan alat bukti oleh DPR RI kepada Mahkamah Konstitusi;
- b. Draft Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja yang disampaikan DPR RI kepada Pemerintah hasil Pembahasan Rapat Paripurna DPR RI (*vide Bukti PK-186*); dan
- c. Draft yang telah disesuaikan dari sisi formatting untuk kemudian diundangkan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kementerian Sekretariat Negara telah menyampaikan Surat Deputi Deputi Bidang Hukum dan Perundang-undangan kepada Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Nomor: B-406/Kemensetneg/D-1/HK.00.02/10/2020 tanggal 14 Oktober 2020 (*vide Bukti PK-187*) untuk mengklarifikasi beberapa hal terkait konsistensi penulisan kepada DPR RI atas draf RUU Cipta Kerja sebelum disahkan oleh Presiden. Atas dasar itu kemudian DPR RI menyampaikan matriks klarifikasi penyempurnaan RUU tentang Cipta

Kerja yang telah diparaf dan ditandatangani oleh Ketua Badan Legislasi DPR RI (*vide Bukti PK-188*) hal ini untuk membuktikan bahwa DPR RI telah mengklarifikasi substansi dimaksud yang ditandai dengan pembubuhan paraf dan tanda tangan dilembar terakhir oleh Ketua Badan Legislasi DPR RI. Hasil dari formatting dan penyempurnaan dari DPR RI tersebut menjadi draft yang kemudian diundangkan sebagai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*vide Bukti PK-90 Keterangan Presiden yang disampaikan ke kesekretariatan Mahkamah Konstitusi tanggal 17 Juni 2021*).

Keterangan Tambahan Presiden bertanggal 9 September 2021 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada 9 September 2021

Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Saldi Isra pada sidang 12 Agustus 2021

1. Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk membahas *omnibus law* dari awal sampai akhir menjadi undang-undang di negara lain?

Penjelasan/Tanggapan:

Beberapa negara yang menerapkan metode *Omnibus Law* dalam pembentukan undang-undang, diantaranya adalah Irlandia, Kanada, dan Amerika Serikat.

Penerapan *Omnibus Law* di Irlandia yang menarik perhatian adalah pembentukan *Withdrawal of the United Kingdom from the European Union (Consequential Provisions) Act 2020* atau *Brexit Omnibus Act 2020* sebagai pembaharuan *Brexit Omnibus Act 2019*. Fokus utama *Brexit Omnibus Act 2020* adalah langkah-langkah mitigasi menghadapi *Brexit* tanpa kesepakatan guna melindungi hak-hak warga negara, keamanan, dan memfasilitasi dukungan bisnis. Undang-Undang (UU) ini mencakup beberapa sektor prioritas, yaitu: 1. Perpajakan, 2. Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dan Bea Cukai, 3. Layanan Keuangan, 4. Imigrasi, 5. Kesehatan, 6. Bantuan Bagi Siswa, 7. Kesejahteraan Sosial, 8. Karyawan dan Imigrasi, 9. Keamanan Sosial, dan 10. Transportasi. Banyaknya sektor prioritas yang masuk dalam *Brexit Omnibus Act 2020*

menunjukkan bahwa penyusunan *Omnibus Law* dapat dilakukan tidak hanya mencakup satu isu atau sektor semata.

Proses perencanaan UU di Irlandia dilakukan oleh Majelis Rendah Irlandia /DPR (*Dáil Éireann*) yang dilanjutkan di Majelis Tinggi Irlandia/Senat (*Seanad Éireann*). Secara keseluruhan total waktu perumusan hingga pengesahan UU tersebut hanya memakan waktu 14 hari, yaitu pada:

1. Tahap 1 di Majelis Rendah Irlandia /DPR (*Dáil Éireann*): a. 27 Oktober 2020 (RUU *Brexit Omnibus Law* 2020 pertama kali diangkat ke Majelis Rendah Irlandia (*Dáil Éireann*)), b. 11 November 2020 (Tahap perundingan pada prinsip umum RUU), c. 25 November 2020 (Tahap perundingan khusus, pasal per pasal, dengan proses amandemen mulai dilakukan), d. 25 November 2020 (Tahap perundingan amandemen), e. 25 November 2020 (Penyelesaian RUU pada Tahap 1 untuk diberikan kepada Senat).
2. Tahap 2 di Majelis Tinggi Irlandia/Senat (*Seanad Éireann*): a. 25 November 2020 (RUU Tahap 1 diterima oleh Senat), b. 25 November 2020 (Tahap perundingan pada prinsip umum RUU), c. 1 Desember 2020 (Tahap perundingan khusus, pasal per pasal, dengan proses amandemen mulai dilakukan), d. 3 Desember 2020 (Tahap perundingan amandemen), e. 8 Desember 2020 (Penyelesaian RUU pada tahap 2 untuk dilanjutkan pada tahap pengesahan), f. 10 Desember 2020 (Pengesahan UU oleh Presiden Irlandia).

Penerapan *Omnibus Law* tersebut disambut baik oleh publik dan pebisnis khususnya terkait ketentuan mengenai penundaan pembayaran PPN. Sampai saat ini belum ada *judicial review* atas penerapan *Omnibus Law* pada UU dimaksud.

Sedangkan di Kanada praktik *Omnibus Law* telah diterapkan sejak abad ke-19. Penggunaan praktik *Omnibus Law* cukup marak di Parlemen Kanada dan dianggap sebagai proses legislasi khusus yang tidak mengikuti proses legislasi yang umumnya. Inisiatif penyusunan rancangan *Omnibus Law* dilakukan oleh Pemerintah, anggota parlemen, maupun komite di parlemen. Beberapa UU yang menerapkan *Omnibus Law* di Kanada adalah *Criminal Law Amendments Act*

(*Bill C-150*), *Jobs, Growth, and Long-term Prosperity Act (Bill C-38)*, *Energy Security Act (Bill C-94)*, dan *Canada-United States Free Trade Agreement Implementation Act (Bill C-130)*.

Terhadap pembentukan *Criminal Law Amendments Act (Bill C-150)*, dibutuhkan waktu pembentukan kurang lebih 17 (tujuh belas) bulan. *Bill C-195* mulanya diajukan pada 21 Desember 1967 dan selanjutnya diajukan sebagai *Bill C-150* pada tanggal 19 Desember 1968. Pada Mei 1969, *Bill C-150* tersebut disahkan oleh parlemen. Dari catatan *Supreme Court of Canada* tidak ditemukan adanya *judicial review* atas UU tersebut. Catatan mengenai UU tersebut adalah fatwa hukum tanggal 26 Juni 1970 mengenai penerapan *Proclamation of Section 16* berdasarkan permintaan Gubernur Jenderal Kanada, yang berkaitan dengan masa pemberlakuan aturan hukum untuk tindakan mengemudi dalam keadaan mabuk.

Adapun di Amerika Serikat, penerapan metode *Omnibus Law* merupakan praktek yang umum dalam pembentukan UU, dimana yang paling menonjol adalah UU yang berkenaan dengan anggaran (proses rekonsiliasi anggaran (*Section 310, Congressional Budget Act of 1974*) dan *Appropriation Acts*) karena dilakukan setiap tahun (rutin). Beberapa *Omnibus Law* yang banyak mendapat perhatian adalah *Agricultural Act of 2014*, *Agriculture Improvement Act of 2018*, *Omnibus Trade and Competitiveness Act of 1988*, *Affordable Care Act (ACA) 2010*.

Penyusunan UU dengan menggunakan metode *Omnibus Law* sama dengan penyusunan UU pada umumnya. Dengan memperhatikan sistem legislatif di Amerika Serikat yang menganut sistem bikameral secara sama kuat, maka RUU dapat diusulkan baik di tingkat Senat maupun di *House of Representative* untuk kemudian dibawah di sebuah komite. RUU tersebut harus mendapat persetujuan baik Senat dan *House of Representative*.

Konstitusi Amerika Serikat juga mengatur bahwa dapat dilakukan *public hearing* terhadap suatu RUU yang dianggap penting dan biasanya diumumkan seminggu sebelum pelaksanaannya kepada masyarakat Amerika Serikat.

Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Wahidudin Adams pada sidang 2 September 2021

1. **Mengapa** Pemerintah tidak terlebih dahulu mengubah teknik penyusunan peraturan perundang-undangan yang dapat diubah dengan Peraturan Presiden sebelum membentuk UU Cipta Kerja dengan metode *Omnibus Law*?

Penjelasan/Tanggapan:

Pembentuk Undang-Undang (DPR bersama Pemerintah) dalam membentuk Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan *juncto* UU Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan tidak memuat metode apa yang harus digunakan dalam pembentukan undang-undang, baik dalam batang tubuh, penjelasan maupun lampiran. Dalam hal ini Pembentuk Undang-Undang sepakat bahwa terkait metode pembentukan undang-undang memang tidak dirumuskan secara eksplisit dalam norma undang-undang maupun pada penjelasan dan lampiran. Hal ini bisa kita pahami bahwa metode itu selalu berkembang, maka kalau metode itu harus termuat secara eksplisit dalam norma ataupun penjelasan dan lampiran, maka akan menyebabkan daya berlaku bagi undang-undang tersebut menjadi terbatas, dalam arti undang-undang tersebut tidak mampu mengakomodasikan perkembangan kebutuhan hukum masyarakat, walaupun kodratnya secara asas bahwa hukum itu selalu tertinggal dari fakta peristiwanya: "*Het recht hinkt achter de feiten aan*".

Oleh karena itu sampai saat dibentuknya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang kemudian dirubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan pun tidak mencantumkan tentang metode apa yang harus digunakan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, sehingga dalam hal ini Pembentuk Undang-Undang memberikan kebebasan.

Penggunaan metode *Omnibus Law* dalam pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengadopsi metode yang berasal

dari *common law system*, karena Pembentuk Undang-Undang menganggap kondisi regulasi di Indonesia saat ini banyak permasalahan yang perlu ditata. Terkait dengan Permohonan Uji Formil ini yang sedang berlangsung, Pemerintah dalam pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini menggunakan metode *Omnibus Law* dikarenakan mendasarkan pada kondisi sebagai berikut:

- a. Dalam rangka penataan regulasi mengingat telah terjadi obesitas di bidang perundang-undangan yang berakibat terjadinya tumpang tindih materi muatan yang mengatur hal yang sama.
- b. Mendasarkan pada praktek yang selama ini sudah dilakukan dan selama ini pula tidak menimbulkan masalah.
- c. Belum diaturnya dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 *juncto* Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, mengingat adanya kebutuhan hukum yang mendesak, maka bagi Pembentuk Undang-Undang dapat melakukan penemuan hukum (*rechts vinding*) untuk mengatasi kekosongan hukum tentang pengaturan “metode”, karena yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 *juncto* Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 adalah tata cara/ proses pembentukan undang-undang.

Jelas kalau penataan regulasi khususnya revisi undang-undang mendasarkan pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, maka hasilnya kurang efektif dan memakan waktu yang lama, karena harus dilakukan perubahan satu per satu dari sekian banyak undang-undang yang terkait dengan cipta kerja.

Keterangan Tambahan Presiden bertanggal 12 Oktober 2021 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada 13 Oktober 2021

Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Enny Nurbaningsih pada sidang 6 Oktober 2021

1. Apakah yang dimaksud dengan Klaster dalam Undang-Undang Cipta Kerja?

Penjelasan/Tanggapan:

Sebagaimana disampaikan dalam Keterangan Presiden sebelumnya bahwa dalam penyusunan RUU tentang Cipta Kerja, Pemerintah menggunakan metode *Omnibus Law* dengan tema Cipta Kerja. Tema Cipta Kerja tersebut perlu dijabarkan dalam subtema yang mendukung tujuan tema Cipta Kerja, yaitu:

- a. Menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMK-M) serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antardaerah dalam kesatuan ekonomi nasional.
- b. Menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- c. Melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan keberpihakan, penguatan, dan perlindungan bagi koperasi dan UMK-M serta industri nasional.
- d. Melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan peningkatan ekosistem investasi, kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional yang berorientasi pada kepentingan nasional yang berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan teknologi nasional dengan berpedoman pada haluan ideologi Pancasila.

Dalam mencapai tujuan tema Cipta Kerja tersebut, inventarisasi dan pengelompokan permasalahan dan hambatan dalam pencapaian tema tersebut termasuk inventarisasi UU yang terkait, dijabarkan dalam beberapa subtema yang disebut dengan klaster. Penggunaan kata klaster tersebut mengacu pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dimana klaster adalah beberapa benda atau hal yang berkelompok menjadi satu.

Pengelompokan dalam bentuk klaster akan memudahkan penginventarisasian masalah dan UU terkait serta penyelarasan untuk penyelesaian permasalahan termasuk penyelarasan rumusan di beberapa UU yang terkait.

2. Berapa sesungguhnya jumlah klaster yang ada di dalam Undang-Undang Cipta Kerja?

Penjelasan/Tanggapan:

Dalam penyusunan Nasakah Akademik dan RUU Cipta Kerja, subtema Cipta Kerja dibagi dalam 11 klaster, yaitu:

- a. Klaster 1 yaitu Penyederhanaan Perizinan Berusaha, yang meliputi Perizinan Berusaha pada 18 sektor yaitu: a. Perizinan Lokasi, b. Perizinan Lingkungan, c. Perizinan Bangunan Gedung, d. Perizinan Sektor Pertanian, e. Perizinan Sektor Kehutanan, f. Perizinan Sektor Kelautan dan Perikanan, g. Perizinan Sektor Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), h. Perizinan Sektor Ketenagaukliran, i. Perizinan Sektor Perindustrian, j. Perizinan Sektor Perdagangan, k. Perizinan Sektor Kesehatan, Obat, dan Makanan, l. Perizinan Sektor Pariwisata, m. Perizinan Sektor Pendidikan dan Kebudayaan, n. Perizinan Sektor Keagamaan, o. Perizinan Sektor Transportasi, p. Perizinan Sektor Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, q. Perizinan Sektor Pos, Telekomunikasi, dan Penyiaran, dan r. Perizinan Sektor Pertahanan dan Keamanan.
- b. Klaster 2 yaitu Persyaratan Investasi.
- c. Klaster 3 yaitu Ketenagakerjaan.
- d. Klaster 4 yaitu: Kemudahan, Pemberdayaan, dan Perlindungan UMK-M.
- e. Klaster 5 yaitu Kemudahan Berusaha.
- f. Klaster 6 yaitu Dukungan Riset dan Inovasi.
- g. Klaster 7 yaitu Administrasi Pemerintahan.
- h. Klaster 8 yaitu Pengenaan Sanksi.
- i. Klaster 9 yaitu Pengadaan Lahan.
- j. Klaster 10 yaitu Investasi dan Proyek Pemerintah.
- k. Klaster 11 yaitu Kawasan Ekonomi.

Dalam pembahasan di masing-masing klaster telah diidentifikasi UU dan pasal-pasal terkait yang ada yang perlu dilakukan perubahan dalam RUU Cipta Kerja.

Dalam penyusunan RUU Cipta Kerja, hasil pembahasan di masing-masing klaster disinkronisasikan dan selanjutnya dituangkan dalam batang tubuh dan penjelasan RUU Cipta Kerja, sebagai berikut:

- a. Substansi Klaster 1 dan Klaster 2 dimuat dalam Bab III Peningkatan Ekosistem Investasi dan Kegiatan Berusaha, yang memuat perubahan atas 49 UU yang meliputi: 7 UU yang terkait dengan penyederhanaan persyaratan perizinan dasar Perizinan Berusaha, 39 UU yang terkait dengan penyederhanaan Perizinan Berusaha Sektor serta kemudahan dan persyaratan investasi, 3 UU yang terkait dengan penyederhanaan persyaratan investasi pada sektor tertentu.
- b. Substansi Klaster 3 dimuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan, yang memuat perubahan atas 4 UU yang meliputi: 1 UU yang terkait dengan ketengakerjaan, 2 UU yang terkait dengan jaminan sosial, dan 1 UU yang terkait dengan perlindungan pekerja migran Indonesia.
- c. Substansi Klaster 4 dimuat dalam Bab V Kemudahan, Perlindungan, Pemberdayaan Koperasi dan UMK-M, yang memuat perubahan atas 3 UU yang meliputi: 1 UU yang terkait dengan perkoperasian, dan 2 UU yang terkait dengan UMKM.
- d. Substansi Klaster 5 dimuat dalam Bab VI Kemudahan Berusaha, yang memuat perubahan atas 13 UU yang meliputi: 1 UU yang terkait dengan keimigrasian, 1 UU yang terkait dengan paten, 1 UU yang terkait dengan merek, 1 UU yang terkait dengan perseroan terbatas, 1 UU yang terkait dengan UU gangguan, 3 UU yang terkait dengan perpajakan, 1 UU yang terkait dengan pajak daerah dan retribusi daerah, 1 UU yang terkait dengan impor komoditas perikanan dan komoditas pergaraman, 1 UU yang terkait dengan wajib daftar perusahaan, 1 UU yang terkait dengan Badan Usaha Milik Desa, 1 UU yang terkait dengan larangan praktik monopoli dan persiangan usaha tidak sehat.
- e. Substansi Klaster 6 dimuat dalam Bab VII Dukungan Riset dan Inovasi, yang memuat perubahan 2 UU yang meliputi: 1 UU yang terkait dengan badan usaha milik negara dan 1 UU yang terkait dengan riset dan inovasi.
- f. Substansi Klaster 7 dimuat dalam Bab XI Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan Untuk Mendukung Cipta Kerja, yang memuat perubahan 2 UU

yang meliputi: 1 UU yang terkait dengan administrasi pemerintahan dan 1 UU yang terkait dengan pemerintahan daerah.

- g. Substansi Klaster 8 masuk dalam berbagai UU yang dimuat dalam berbagai bab.
- h. Substansi Klaster 9 masuk dalam Bab VIII Pengadaan Lahan, yang memuat perubahan 2 UU yang meliputi: 1 UU yang terkait dengan pengadaan tanah bagi pembangunan untuk kepentingan umum dan 1 UU yang terkait dengan perlindungan lahan pertanian berkelanjutan
- i. Substansi Klaster 10 masuk dalam Bab X Investasi Pemerintah Pusat dan Kemudahan Proyek Strategis Nasional.
- j. Substansi Klaster 11 masuk dalam Bab IV Kawasan Ekonomi, yang memuat perubahan 3 UU yang meliputi: 1 UU yang terkait dengan kawasan ekonomi khusus dan 2 UU yang terkait dengan kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas.

Penuangan norma dalam RUU Cipta Kerja sesuai dengan UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diubah dengan UU Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dengan memperhatikan muatan dalam masing-masing klaster yang memiliki kompleksitas yang berbeda-beda.

Berdasarkan Lampiran II UU Nomor 12 Tahun 2011 telah diatur bahwa urutan pengelompokan materi muatan peraturan perundang-undangan dapat disusun secara sistematis dalam buku, bab, bagian, dan paragraf. Jika Peraturan Perundang-undangan mempunyai materi muatan yang ruang lingkupnya sangat luas dan mempunyai banyak pasal, pasal atau beberapa pasal tersebut dapat dikelompokkan menjadi: buku (jika merupakan kodifikasi), bab, bagian, dan paragraf.

Pengelompokan materi muatan dalam bab, bagian, dan paragraf dilakukan atas dasar kesamaan materi dengan urutan pengelompokan sebagai berikut:

- a. Bab dengan bagian dan paragraf yang berisi pasal atau beberapa pasal, seperti di Bab III.
- b. Bab dengan pasal atau beberapa pasal tanpa bagian dan paragraf, seperti di Bab VII.
- c. Bab dengan bagian dan pasal atau beberapa pasal tanpa paragraf, seperti di Bab XI.

Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Saldi Isra pada sidang 6 Oktober 2021

1. Berapakah Jumlah Undang-Undang yang terdapat di dalam Naskah Akademik Undang-Undang Cipta Kerja?

Penjelasan/Tanggapan:

Berdasarkan hasil inventarisasi dari 11 klaster pembahasan, terdapat **79 UU** yang perlu diubah atau dicabut dalam Naskah Akademik dan RUU Cipta Kerja.

2. Berapakah jumlah Undang-Undang yang pada akhirnya di muat di dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan apakah ada perubahan dari jumlah Undang-Undang yang terdapat di dalam Naskah Akademik dan alasan perubahannya?

Penjelasan/Tanggapan:

Dalam pembahasan di Panja RUU Cipta Kerja di Badan Legislasi DPR RI, telah dilakukan kesepakatan untuk mengeluarkan 7 UU dari RUU Cipta Kerja dan menambah 6 UU untuk masuk dalam RUU Cipta Kerja.

7 UU yang dikeluarkan, yaitu:

1. UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
4. UU Nomor 20 Tahun 2013 tentang Pendidikan Kedokteran.
5. UU Nomor 4 Tahun 2019 tentang Kebidanan.
6. UU Nomor 20 Tahun 2014 tentang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian.
7. UU Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers.

UU Nomor 20 Tahun 2003, UU Nomor 12 Tahun 2012, UU Nomor 14 Tahun 2005, UU Nomor 20 Tahun 2013 merupakan UU pada bidang pendidikan yang pada sifatnya bukan termasuk dalam Perizinan Berusaha yang bersifat komersial. Empat UU tersebut menganut prinsip bahwa pengelolaan satuan pendidikan bersifat nirlaba sehingga tidak dapat disamakan dengan pengelolaan kegiatan usaha. Dengan demikian perlakuan, persyaratan, dan proses izin yang diperlukan oleh satuan Pendidikan untuk kegiatan operasionalnya, tidak dapat disamakan dengan perlakuan, persyaratan, dan proses Perizinan Berusaha untuk kegiatan yang bersifat mendatangkan laba.

Ketentuan izin untuk satuan pendidikan mengikuti ketentuan perundang-undangan di bidang pendidikan yang berlaku dan tidak ada kewajiban bagi satuan pendidikan tersebut, termasuk satuan pendidikan non-formal yang dikelola oleh masyarakat, melakukan proses izin melalui sistem Perizinan Berusaha sebagaimana diatur dalam RUU Cipta Kerja dan tidak perlu dilakukan perubahan atau penyesuaian dalam RUU Cipta Kerja.

Adapun dikeluarkannya UU Nomor 4 Tahun 2019 yang mengatur perubahan Pasal 21 mengenai Surat Tanda Registrasi Bidan tidak termasuk dalam kegiatan pemberian Perizinan Berusaha sehingga cukup diatur dalam UU Nomor 4 Tahun 2019.

Dikeluarnya UU UU Nomor 20 Tahun 2014 dari RUU Cipta Kerja mengenai ketentuan pidana atas penyalahgunaan tanda atau nomor SNI telah cukup dengan ketentuan yang ada dan tidak perlu dilakukan perubahan dalam RUU Cipta Kerja.

Begitu juga dengan dikeluarkannya UU Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers mengenai investasi modal asing yang diatur dalam Pasal 11 dan mengenai nilai denda yang diatur dalam Pasal 18 tidak diperlukan perubahan, karena pengaturan yang ada sudah cukup jelas dan kuat untuk pengaturan mengenai investasi melalui penambahan modal asing pada perusahaan pers yang dilakukan melalui pasar modal serta nilai pidana denda atas pelanggaran dari UU Nomor 40 Tahun 1999.

Panja Badan Legislasi DPR RI bersama Pemerintah telah pula menyepakati untuk 6 memasukan 6 UU kedalam RUU Cipta Kerja, yaitu:

1. UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
2. UU Nomor 20 Tahun 2016 tentang Merek.
3. UU Nomor 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan jo. UU Nomor 36 Tahun 2008.
4. UU Nomor 8 Tahun 1983 tentang Pajak Pertambahan Nilai Barang Dan Jasa Dan Pajak Pertambahan Nilai Dan Pajak Penjualan Barang Mewah jo. UU Nomor 42 Tahun 2009.
5. UU Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum Dan Tata Cara Perpajakan jo. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2009.
6. UU Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi.

Penambahan UU Nomor 18 Tahun 2017 dimaksudkan untuk menyelaraskan dan kepastian proses Perizinan Berusaha Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia agar sesuai dengan ketentuan dan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang diatur dalam RUU Cipta Kerja.

Penambahan UU Nomor 20 Tahun 2016 dimaksudkan untuk memberikan kemudahan bagi pelaku usaha terutama bagi UMKM dalam pengajuan merek, terutama untuk mempersingkat waktu pemeriksaan substantif dari 150 hari menjadi 30 hari sebagaimana diatur dalam Pasal 23 dan memberikan kepastian hukum atas sertifikat merek yang telah diterbitkan namun belum diambil sebagaimana diatur dalam Pasal 25.

Adapun penambahan UU Nomor 7 Tahun 1983, UU Nomor 8 Tahun 1983, dan UU Nomor 6 Tahun 1983 merupakan penggabungan dari substansi muatan RUU tentang Ketentuan dan Fasilitas Perpajakan Untuk Penguatan Perekonomian yang disampaikan oleh Presiden kepada DPR RI melalui surat Nomor: R-03/Pres/01/2020 tanggal 23 Januari 2020. Penggabungan materi muatan yang ada RUU tentang Ketentuan dan Fasilitas Perpajakan Untuk Penguatan Perekonomian ke dalam RUU Cipta Kerja selain untuk mengefesiensikan

pembahasan juga untuk penselarasan berbagai kemudahan yang diberikan kepada pelaku usaha yang dimuat dalam RUU Cipta Kerja. Penambahan materi muatan tersebut menyangkut Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai Barang dan Jasa dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah, dan Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan.

Penambahan UU Nomor 11 Tahun 2019 dimaksudkan untuk memperkuat pelaksanaan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi yang terintegrasi di daerah dengan pembentukan badan riset dan inovasi daerah, sehingga dengan demikian hasil penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi yang dilakukan daerah dapat segera dimanfaatkan, baik oleh daerah bersangkutan maupun melalui badan riset dan inovasi nasional.

Dengan demikian maka UU terkait yang semula diinventarisasi dalam Naskah Akademik dan kemudian masuk dalam norma batang tubuh RUU Cipta Kerja sebanyak 79 UU, kemudian disepakati untuk dikeluarkan sebanyak 7 UU dan ditambahkan sebanyak 6 UU, maka jumlah UU yang diubah atau dicabut dalam UU Cipta Kerja menjadi sebanyak 78 UU

[2.5] Menimbang bahwa untuk mendukung keterangannya, Presiden telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti PK-1 sampai dengan bukti PK-188, tanpa bukti PK-128, sebagai berikut:

1. Bukti PK-1 : Fotokopi Pidato Pengukuhan Presiden Joko Widodo dalam Pelantikan Periode 2019-2024;
Dokumen berupa tangkapan layar (*screenshot*) *website* beserta *link*;
2. Bukti PK-2 : Fotokopi Risalah Ratas Tanggal 30 Oktober Tahun 2019;
3. Bukti PK-3 : Fotokopi Risalah Ratas Tanggal 11 November Tahun 2019;
4. Bukti PK-4 : Fotokopi Risalah Ratas Tanggal 15 Januari Tahun 2020;
5. Bukti PK-5 : Fotokopi Surat Sekretaris Kabinet kepada Menteri Koordinator Bidang Perekonomian dan Menteri Hukum

- dan Hak Asasi Manusia Nomor: B-0445/Seskab/Ekon/11/2019 tanggal 27 November 2019;
6. Bukti PK-6 : Fotokopi Keputusan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Nomor 318 Tahun 2019 tentang Panitia Antar Kementerian dan/atau Antar Nonkementerian Penyusunan Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Lapangan Kerja tanggal 23 Oktober 2019;
7. Bukti PK-7 : Rapat Koordinasi Pembahasan tentang Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja Kluster Penyederhanaan
: Perizinan Berusaha Bidang Pendidikan dan Kebudayaan pada tanggal 15 November 2019 di Hotel Grand Mercure Jakarta. Dokumen terdiri dari fotokopi:
Undangan;
Laporan;
Dokumentasi;
Daftar Hadir;
8. Bukti PK-8 : Rapat Koordinasi tentang Pembahasan *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja *Cluster* Penyederhanaan Perizinan Berusaha tanggal 16 November 2019. Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Laporan;
Dokumentasi;
Daftar Hadir;
9. Bukti PK-9 : Rapat Koordinasi tentang Pembahasan *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja *Cluster* Penyederhanaan Perizinan Berusaha terkait Kelautan dan Perikanan tanggal 18 November 2019. Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Laporan;
Dokumentasi;
Daftar Hadir;
10. Bukti PK-10 : Rapat Koordinasi tentang Pembahasan *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja *Cluster* Penyederhanaan
: Perizinan Berusaha terkait Pertahanan dan Keamanan

tanggal 19 November 2019. Dokumen terdiri atas fotokopi:

Undangan;

Laporan;

Dokumentasi;

Daftar Hadir;

11. Bukti PK-11 : *Focus Group Discussion* (FGD) Omnibus Law Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Lapangan Kerja dan Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) pada tanggal 22 November 2019 di Sheraton Mustika Resort & SPA Yogyakarta. Dokumen terdiri dari fotokopi:

Materi Presentasi;

Laporan Pekerjaan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Omnibus Law;

Laporan Penyelenggaraan *Focus Group Discussion*;

Daftar Hadir;

Notulensi;

Undangan; dan

Dokumentasi;

12. Bukti PK-12 : *Focus Group Discussion* (FGD) Omnibus Law Terkait Penyusunan Naskah Akademik dan RUU Cipta Lapangan Kerja dan UMKM pada tanggal 28 November 2019 di Makassar Sulawesi Selatan. Dokumen terdiri dari fotokopi:

Materi Presentasi;

Laporan Pekerjaan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Omnibus Law;

Laporan Penyelenggaraan *Focus Group Discussion*;

Daftar Hadir;

Notulensi;

Undangan; dan

Dokumentasi;

13. Bukti PK-13 : *Focus Group Discussion (FGD) Omnibus Law* Terkait Penyusunan Naskah Akademik dan RUU Cipta Lapangan Kerja dan UMKM yang dilaksanakan pada tanggal 2 Desember 2019 di Medan Sumatera Utara. Dokumen terdiri dari fotokopi:
Laporan Pekerjaan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Omnibus Law;
Laporan Penyelenggaraan Focus Group Discussion;
Daftar Hadir;
Notula;
Undangan;
Dokumentasi;
14. Bukti PK-14 : Rapat Koordinasi tentang Penyiapan Lanjutan Bahan Rapat RUU Penciptaan Lapangan Kerja Tingkat Menteri pada tanggal 11 Desember 2019. Dokumen berupa fotokopi undangan;
15. Bukti PK-15 : Rapat Koordinasi tentang Penyiapan RUU Penciptaan Lapangan Kerja Klaster Lingkungan dan KKP tanggal 12 Desember 2019. Dokumen berupa fotokopi undangan;
16. Bukti PK-16 : Rapat Koordinasi tentang Penyiapan RUU Penciptaan Lapangan Kerja Klaster Kawasan Ekonomi, UMKM dan Industri tanggal 13 Desember 2019. Dokumen berupa fotokopi undangan;
17. Bukti PK-17 : *Focus Group Discussion* Pembahasan *Omnibus Law* di bidang Lingkungan Hidup tanggal 15 Desember 2019. Dokumen berupa fotokopi undangan;
18. Bukti PK-18 : Rapat Koordinasi tentang Pembahasan Perizinan Berusaha Sektor Pertanian dalam RUU Penciptaan Lapangan Kerja tanggal 16 Desember 2019. Dokumen berupa fotokopi undangan;
19. Bukti PK-19 : Rapat Koordinasi tentang Pembahasan Sanksi Perizinan Berusaha Sektor Pertanian dalam RUU Penciptaan Lapangan Kerja tanggal 17 Desember 2019. Dokumen berupa fotokopi undangan;
20. Bukti PK-20 : Fotokopi Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor: 46/DPR RI/I/2019-2020 tentang

- Program Legislasi Nasional Rancangan Undang-Undang Tahun 2020-2024 tanggal 17 Desember 2019;
21. Bukti PK-21 : Fotokopi Surat Sekretaris Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian atas nama Menteri Koordinator Bidang Perekonomian kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: PH.2.1-9.2/M.EKON/01/2020 tanggal 15 Januari 2020 untuk Permohonan Penyelarasan Naskah Akademik RUU Cipta Lapangan Kerja;
22. Bukti PK-22 : Fotokopi Surat Sekretaris Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian atas nama Menteri Koordinator Bidang Perekonomian kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: PH.2.1-10/M.EKON/01/2020 tanggal 16 Januari 2020 untuk Pengharmonisasian, Pembulatan, dan Pematapan Konsepsi Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Lapangan Kerja;
23. Bukti PK-23 : Rapat yang diadakan pada tanggal 16 s.d 20 Januari 2020 di JS Luwansa Hotel and Convention Centre. Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Laporan;
Dokumentasi;
Daftar Hadir;
24. Bukti PK-24 : Fotokopi Naskah Akademik RUU Cipta Kerja Final;
25. Bukti PK-25 : Fotokopi Surat Kepala Badan Pembinaan Hukum Nasional a.n. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia kepada Menteri Koordinator Perekonomian Nomor: PHN-HN.02.04-04 tanggal 20 Januari 2020;
26. Bukti PK-26 : Fotokopi Surat Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia atas nama Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: PPE.PP.03.02-107 tanggal 20 Januari 2020 kepada Menteri Koordinator Bidang Perekonomian;
27. Bukti PK-27 : Fotokopi Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor: 1/DPR RI/II/2019-2020 tentang Program Legislasi Nasional Rancangan Undang-Undang Prioritas Tahun 2020 tanggal 22 Januari 2020;

28. Bukti PK-28 : Fotokopi Surat Presiden Republik Indonesia kepada Ketua DPR-RI Nomor: R-06/Pres/02/2020 tanggal 7 Februari 2020;
29. Bukti PK-29 : Fotokopi Surat Menteri Sekretaris Negara kepada para menteri terkait Nomor: B-105/M.Sesneg/D-1/HK.00.02/02/2020 tanggal 7 Februari 2020;
30. Bukti PK-30 : Rapat Panitia Kerja Pembahasan RUU tentang Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 14 April 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
31. Bukti PK-31 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 20 April 2020 Rapat Dengar Pendapat/ Rapat Dengar Pendapat Umum (RDPU) tentang Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 20 April 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
32. Bukti PK-32 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 27 April 2020 untuk mendengarkan masukan/ pandangan dari Narasumber yaitu Prof. Dr. Djisman Simanjuntak, Yose Rizal Damuri, dan Sarman Simanjorang, M.Si) atas RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 27 April 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Laporan singkat; dan
Bahan paparan;
33. Bukti PK-33 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 29 April 2020 untuk mendengarkan masukan/ pandangan dari Narasumber yaitu Prof. Dr. Satya Arinanto, S.H., M.H., dan Dr. Bambang Kesowo, S.H., L.LM. atas RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 29 April 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Laporan singkat; dan
Bahan paparan;
34. Bukti PK-34 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 5 Mei 2020 untuk mendengarkan masukan/ pandangan dari Narasumber yaitu Emil Arifin dan Dr. Ir. H. Sutrisno Iwantono, MA) atas RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua

- Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 5 Mei 2020.
Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
35. Bukti PK-35 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 20 Mei 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventaris Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 20 Mei 2020.
Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
36. Bukti PK-36 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 3 Juni 2020 Pembahasan Daftar Inventaris Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 3 Juni 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
37. Bukti PK-37 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 4 Juni 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventaris Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 4 Juni 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
38. Bukti PK-38 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 9 Juni 2020 untuk mendengarkan masukan/ pandangan dari narasumber yaitu Ketua Umum KADIN (Rosan P. Roeslani) dan Dosen Hukum Internasional di Universitas Ibn Khaldun Bogor dan Dosen Hukum Bisnis di Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung (Mohamad Mova Al Afghani, S.H., LI.M.Eur., Ph.D) sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 9 Juni 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Laporan singkat;
Bahan paparan;
39. Bukti PK-39 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 9 Juni 2020 untuk mendengarkan masukan/ pandangan dari Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia atas RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 9 Juni 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Laporan singkat;
Bahan paparan;

40. Bukti PK-40 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 10 Juni 2020 untuk mendengarkan masukan/ pandangan dari Wahana Lingkungan Hidup (WALHI), Prof. Dr. M. Ramdan Andri Gunawan (Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Indonesia), Prof. Dr. Asep Warlan Yusuf (Guru Besar Universitas Katolik Parahyangan), dan Prof. Dr. Ir. H. San Afri Awang (Guru Besar Fakultas Kehutanan Universitas Gadjah Mada) atas RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 10 Juni 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Laporan singkat; dan
Bahan paparan;
41. Bukti PK-41 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 11 Juni 2020 untuk mendengarkan masukan/ pandangan dari Narasumber yaitu Dewan Pers, Aliansi Jurnalis Independen (Dr. Irwansyah, S.Sos) atas RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 11 Juni 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
42. Bukti PK-42 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 11 Juni 2020 untuk mendengarkan masukan/ pandangan dari Narasumber yaitu Majelis Ulama Indonesia, Pengurus Besar Nahdlatul Ulama, dan Pimpinan Pusat Muhammadiyah atas RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 11 Juni 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
43. Bukti PK-43 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 29 Juni 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 29 Juni 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
44. Bukti PK-44 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 1 Juli 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 1 Juli 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;

45. Bukti PK-45 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 9 Juli 2020 untuk mendengarkan penjelasan Pemerintah (Sekretaris Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian) tentang RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 9 Juli 2020. Dokumen terdiri atas fotokopi:
Laporan singkat; dan
Bahan paparan;
46. Bukti PK-46 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 13 Juli 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventaris Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 13 Juli 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
47. Bukti PK-47 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 14 Juli 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 14 Juli 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
48. Bukti PK-48 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 15 Juli 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 15 Juli 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
49. Bukti PK-49 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 22 Juli 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 22 Juli 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
50. Bukti PK-50 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 23 Juli 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 23 Juli 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
51. Bukti PK-51 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 27 Juli 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 27 Juli 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;

52. Bukti PK-52 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 28 Juli 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 28 Juli 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
53. Bukti PK-53 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 3 Agustus 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 3 Agustus 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
54. Bukti PK-54 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 4 Agustus 2020 mengenai penjelasan Pemerintah terkait (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 4 Agustus 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
55. Bukti PK-55 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 6 Agustus 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 6 Agustus 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
56. Bukti PK-56 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 10 Agustus 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 10 Agustus 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
57. Bukti PK-57 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 11 Agustus 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 11 Agustus 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
58. Bukti PK-58 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 12 Agustus 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 12 Agustus 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
59. Bukti PK-59 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 13 Agustus 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah

- (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 13 Agustus 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
60. Bukti PK-60 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 19 Agustus 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 19 Agustus 2020. Dokumen berupa fotokopi risalah sidang;
61. Bukti PK-61 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 24 Agustus 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 24 Agustus 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
62. Bukti PK-62 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 25 Agustus 2020 untuk mendengarkan penjelasan Pemerintah atas RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 25 Agustus 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
63. Bukti PK-63 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 26 Agustus 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 26 Agustus 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
64. Bukti PK-64 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 27 Agustus 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 27 Agustus 2020. Dokumen berupa fotokopi risalah sidang;
65. Bukti PK-65 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 31 Agustus 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 31 Agustus 2020. Dokumen berupa fotokopi risalah sidang;
66. Bukti PK-66 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 1 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 1 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;

67. Bukti PK-67 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 2 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 2 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
68. Bukti PK-68 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 3 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 3 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
69. Bukti PK-69 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 7 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 7 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
70. Bukti PK-70 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 8 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 8 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
71. Bukti PK-71 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 9 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 9 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
72. Bukti PK-72 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 10 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 10 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
73. Bukti PK-73 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 12 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua

- Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 12 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
74. Bukti PK-74 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 14 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 14 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
75. Bukti PK-75 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 15 September 2020 mengenai Pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 15 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
76. Bukti PK-76 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 16 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 16 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
77. Bukti PK-77 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 17 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 17 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
78. Bukti PK-78 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 19 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 19 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
79. Bukti PK-79 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 21 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 21 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;

80. Bukti PK-80 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 22 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 22 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
81. Bukti PK-81 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 24 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 24 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
82. Bukti PK-82 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 25 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 25 September 2020. Dokumen berupa fotokopi risalah sidang;
83. Bukti PK-83 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 25 September 2020 mengenai pembahasan RDPU dengan KPPU tanggal 25 September 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
84. Bukti PK-84 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 26 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 26 September 2020. Dokumen berupa fotokopi risalah sidang;
85. Bukti PK-85 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 27 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 27 September 2020. Dokumen berupa fotokopi risalah sidang;
86. Bukti PK-86 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 28 September 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 28

- September 2020. Dokumen berupa fotokopi risalah sidang;
87. Bukti PK-87 : Rapat Panitia Kerja pada tanggal 3 Oktober 2020 mengenai pembahasan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja, sebagaimana Laporan Ketua Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi tanggal 3 Oktober 2020. Dokumen berupa fotokopi laporan singkat;
88. Bukti PK-88 : Rapat Paripurna DPR RI dalam rangka Pengambilan Keputusan terhadap RUU Cipta Kerja pada tanggal 5 Oktober 2020.
Dokumen berupa fotokopi risalah;
89. Bukti PK-89 : Fotokopi Surat Ketua DPR-RI kepada Presiden Republik RI Nomor: LG/12046/DPR RI/X/2020 tanggal 5 Oktober 2020;
90. Bukti PK-90 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
91. Bukti PK-91 : Fotokopi Tangkapan layar (*screenshot*) *website* JDIH: Setneg (<https://jdih.setneg.go.id/>); Setkab (<https://jdih.setkab.go.id/>); UU Cipta Kerja (<https://ekon.go.id/>); dan Kumham (<https://peraturan.go.id/>);
92. Bukti PK-92 : Serap Aspirasi Implementasi UU Cipta Kerja sosialisasi UU Cipta Kerja di berbagai kota yaitu Jakarta, Palembang, Bali, Surabaya, Banjarmasin, Manado, Medan, Yogyakarta, Makassar, Pontianak, Semarang, Bandung, Lombok, Ternate, Batam.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Daftar Hadir;
93. Bukti PK-93 : Fotokopi Matriks dan Tangkapan Layar (*screenshot*) data *traffic* situs <https://ekon.go.id/info-sektoral/15/6/dokumen-ruu-cipta-kerja> periode Februari 2020 - Oktober 2020;
94. Bukti PK-94 : Rapat Omnibus Law dengan pimpinan KSPSI, KSPSI AGN, KSBSI, K-Sarbumusi, KSPN, KSPI, KASBI, KPBI, dan GSBI tanggal 13 Januari 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:

- Undangan;
Risalah Rapat;
Daftar Hadir;
95. Bukti PK-95 : Rapat Omnibus Law dengan pimpinan KSPSI, KSPSI AGN, KSBSI, K-Sarbumusi, KSPN, KSPI, KASBI, KPBI, dan GSBI tanggal 14 Januari 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Risalah Rapat;
Daftar Hadir;
96. Bukti PK-96 : Seminar Omnibus Law oleh Djokosoetono Research Centre, UI tanggal 6 Februari 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Flyer;
Tangkapan Layar (*screenshot*) Youtube (beserta *link*);
Dokumentasi;
97. Bukti PK-97 : Konsultasi Publik RUU Cipta Kerja Substansi Ketenagakerjaan di Kemenaker dengan Serikat Pekerja, Pengusaha, dan Lembaga Pemerintah tanggal 11 Februari 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Notula Rapat;
Daftar Hadir;
Dokumentasi;
Tanda Terima SK Tim;
98. Bukti PK-98 : Konsultasi Publik RUU Cipta Kerja di Hotel Puri Denpasar Jakarta dengan Serikat Pekerja, Pengusaha, dan Lembaga Pemerintah tanggal 13 Februari 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Notula Rapat;
Daftar Hadir;
Dokumentasi;

99. Bukti PK-99 : Konsultasi Publik RUU Cipta Kerja Substansi Ketenagakerjaan dengan Serikat Pekerja, Pengusaha, dan Lembaga Pemerintah tanggal 18 Februari 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Notula Rapat;
Daftar Hadir;
Dokumentasi;
100. Bukti PK-100 : Koordinasi Rencana dan Persiapan Sosialisasi Pelaksanaan *Omnibus Law* kepada Pemerintah Daerah oleh Kementerian Dalam Negeri tanggal 19 Februari 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Dokumentasi;
101. Bukti PK-101 : Acara “Harnessing Opportunities a Closure Look at the Omnibus Law Job Creation and Tax Bills” oleh PWC sebagai dukungan kepada Pemerintah untuk RUU Cipta Lapangan Kerja dan RUU Ketentuan dan Fasilitas Perpajakan untuk Penguatan Perekonomian tanggal 26 Februari 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Dokumentasi;
102. Bukti PK-102 : Diskusi Publik RUU Cipta Kerja di Universitas Airlangga tanggal 28 Februari 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Daftar Hadir;
Dokumentasi;
103. Bukti PK-103 : Rakorsus Tingkat Menteri dan dihadiri pejabat KSPI tanggal 26 Februari 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Daftar Hadir;

104. Bukti PK-104 : *Focus Group Discussion* RUU Cipta Kerja bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang diselenggarakan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan tanggal 26 Februari 2020. Dokumen berupa fotokopi undangan dan risalah *focus group discussion*;
105. Bukti PK-105 : Diskusi Publik RUU Cipta Kerja di Universitas Padjajaran tanggal 5 Maret 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Daftar Hadir;
Dokumentasi;
106. Bukti PK-106 : Diskusi Publik *Omnibus Law* di UIN Syarif Hidayatullah Ciputat tanggal 6 Maret 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Daftar Hadir;
Dokumentasi;
Bahan Paparan;
107. Bukti PK-107 : Diskusi APKASI dan Mendagri dalam mendukung *Omnibus Law* tanggal 6 Maret 2020.
Fotokopi dokumen berupa *screenshot website* (beserta *link*);
108. Bukti PK-108 : Diskusi Publik RUU Cipta Kerja di Universitas Gadjah Mada tanggal 12 Maret 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Daftar Hadir;
Bahan Paparan;
109. Bukti PK-109 : *ATR Goes to Campus* di Universitas Riau melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 20 April 2020.
Dokumen berupa fotokopi bahan paparan;
110. Bukti PK-110 : *ATR Goes to Campus* di Universitas Surakarta melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 29 April 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:

- Daftar Hadir;
Bahan Paparan;
111. Bukti PK-111 : *ATR Goes to Campus* di Universitas Nasional melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 30 April 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Daftar Hadir;
Bahan Paparan;
112. Bukti PK-112 : Pembahasan *Omnibus Law* Ketenagakerjaan yang dipimpin oleh Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan dengan Presiden dan Sekjen dari KSPSI, KSBSI, dan KSPI pada tanggal 5 Mei 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Daftar Hadir;
113. Bukti PK-113 : *ATR Goes to Campus* di UIN, UHAMKA, dan UNPAM melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 6 Mei 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Bahan Paparan;
Minutes of Meeting;
114. Bukti PK-114 : *ATR Goes to Campus* di ITB dan Unpad melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 18 Mei 2020.
Dokumen berupa fotokopi bahan paparan;
115. Bukti PK-115 : *ATR Goes to Campus* di Institut Pertanian Bogor melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 19 Mei 2020.
Dokumen berupa fotokopi bahan paparan;
116. Bukti PK-116 : Pembahasan *Omnibus Law* Ketenagakerjaan yang dipimpin oleh Menkopolhukam dengan KSPSI, KSarbumusi, KSPN, KSBSI, FSPBUN, FKahutindo, KSP BUMN pada tanggal 10 Juni 2020.

- Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan.
Daftar Hadir;
117. Bukti PK-117 : Pembahasan Omnibus Law Ketenagakerjaan yang dipimpin oleh Menkopolhukam dengan Ketua KSPSI, Ketua KSBSI, Ketua KSPI, Ketua FSP KEK, Ketua FSP TSK, Ketua FSPMI, Ketua SPN, Ketua GARTEX, dan Ketua NIKEUBA pada tanggal 10 Juni 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Daftar Hadir;
118. Bukti PK-118 : *ATR Goes to Campus* di STPN melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 11 Juni 2020.
Dokumen berupa fotokopi bahan paparan;
119. Bukti PK-119 : *ATR Goes to Campus* di Serikat Tani Islam Indonesia melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 16 Juni 2020.
Dokumen berupa fotokopi bahan paparan;
120. Bukti PK-120 : *ATR Goes to Campus* di Universitas Bengkulu melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 17-18 Juni 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Daftar Hadir;
Bahan Paparan;
121. Bukti PK-121 : *ATR Goes to Campus* di UNITOMO melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 18 Juni 2020.
Dokumen berupa fotokopi bahan paparan;
122. Bukti PK-122 : *ATR Goes to Campus* di Universitas Suryakencana Cianjur melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 22 Juni 2020.
Dokumen berupa fotokopi bahan paparan;

123. Bukti PK-123 : *ATR Goes to Campus* di IPPAT Banten melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 22 Juni 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Daftar Hadir;
Bahan Paparan;
124. Bukti PK-124 : Pembahasan RUU Cipta Kerja Ketenagakerjaan tanggal 3 Juli 2020 di Ruang Tridharma Gd. A Lt.2, Kementerian Ketenagakerjaan pada tanggal 3 Juli 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Daftar Hadir;
Notula Rapat;
Bahan Paparan;
Dokumentasi;
125. Bukti PK-125 : Diskusi Pimpinan Komite I hingga IV DPD RI dengan Menko Perekonomian di Rumah Dinas DPD RI, Jakarta pada tanggal 25 Juli 2020.
Dokumentasi berupa fotokopi tangkapan layar (*screenshot website* (beserta *link*);
126. Bukti PK-126 : Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja tanggal 10 s.d 11 Juli 2020 di Hotel Royal Kuningan, Jakarta dengan Serikat Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Daftar Hadir;
Notula Rapat;
Bahan Paparan;
Dokumentasi;
127. Bukti PK-127 : Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja tanggal 13-14 Juli 2020 di Hotel Royal Kuningan Jakarta dengan Serikat Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Daftar Hadir;

- Notula Rapat;
Bahan Paparan;
Dokumentasi;
128. Bukti PK-129 : Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja tanggal 15 Juli 2020 di Hotel Royal Kuningan Jakarta dengan Serikat Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Notula Rapat;
Dokumentasi;
129. Bukti PK-130 : Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja tanggal 17 Juli 2020 di Hotel Royal Kuningan Jakarta dengan Serikat Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Daftar Hadir;
Notula Rapat;
Dokumentasi;
130. Bukti PK-131 : Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja tanggal 20 Juli 2020 di Hotel Royal Kuningan Jakarta dengan Serikat Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Daftar Hadir;
Notula Rapat;
Dokumentasi;
131. Bukti PK-132 : *ATR Goes to Campus* yang dilaksanakan di Universitas Trisakti melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 21 Juli 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Daftar Hadir;
Bahan Paparan;

132. Bukti PK-133 : Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja tanggal 23 Juli 2020 di Hotel Royal Kuningan Jakarta dengan dihadiri Serikat Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Daftar Hadir;
Notula Rapat;
Dokumentasi;
133. Bukti PK-134 : ATR *Goes to Campus* yang dilaksanakan di UIN Sumatera Utara melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 24 Juli 2020.
Dokumen berupa fotokopi bahan paparan;
134. Bukti PK-135 : Pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja dan pemberian penghargaan atas keterlibatan *stakeholder* dalam pembahasan Tripartit RUU Cipta Kerja Substansi Ketenagakerjaan tanggal 30 Juli 2020 di Ruang Tridharma Jakarta.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Daftar Hadir;
Notula Rapat;
Dokumentasi; dan
Bahan Paparan;
135. Bukti PK-136 : Fotokopi Surat Menteri Ketenagakerjaan Nomor: B-M/180/HM.07/VII/2020 tanggal 30 Juli 2020 tentang Penyampaian Penghargaan;
136. Bukti PK-137 : ATR *Goes to Campus* yang dilaksanakan di GAMKI melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 18 Agustus 2020.
Dokumen berupa fotokopi bahan paparan;
137. Bukti PK-138 : ATR *Goes to Campus* yang dilaksanakan di Universitas Kolaka melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang pada tanggal 25 Agustus 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:

- Daftar Hadir;
Bahan Paparan;
138. Bukti PK-139 : ATR Goes to Campus yang dilaksanakan kepada BEM Fisip Se-Sumatera melalui *Zoom Meeting* dengan tema Kebijakan Agraria dan Tata Ruang dalam RUU Cipta Kerja pada tanggal 22 September 2020.
Dokumen berupa fotokopi bahan paparan;
139. Bukti PK-140 : Silaturahmi Kepolisian Daerah Metro Jaya Dan Instansi Terkait Dengan Serikat Pekerja / Serikat Buruh dalam Rangka Pembinaan Stabilitas Kamtibmas Tahun 2020 di Balai Pertemuan Polda Metro Jaya pada tanggal 14 Januari 2020.
Dokumen berupa fotokopi dokumentasi;
140. Bukti PK-141 : Audiensi antara Unsur Pimpinan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila dengan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian dan menteri yang berada di bawah koordinasi Menteri Koordinator Bidang Perekonomian yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Ideologi Pancasila pada tanggal 30 Januari 2020.
Dokumen berupa fotokopi undangan dan dokumentasi;
141. Bukti PK-142 : Narasumber dalam acara *Focus Group Discussion* dengan tema "*Omnibus Law* Cipta Kerja; Percepatan Menuju Indonesia Maju" oleh Persatuan Wartawan Indonesia (PWI) di Gedung PWI Medan, Sumatera Utara pada tanggal 28 Februari 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi:
Undangan;
Dokumentasi;
142. Bukti PK-143 : Seminar Awal Tahun Djokosoetono *Research Center* Fakultas Hukum Universitas Indonesia MENYIKAPI *OMNIBUS LAW* di Balai Sidang Universitas Indonesia, Depok pada tanggal 6 Februari 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi tangkapan layar (*screenshot*) *website* dan *Youtube* (berserta *link*);
143. Bukti PK-144 : Narasumber serial Diskusi RUU *Omnibus Law* Seri-3 Ketenagakerjaan?", yang diselenggarakan oleh

Himpunan Organisasi Alumni PTN Indonesia (HIMPUNI), pada tanggal 13 Februari 2020.

Dokumen terdiri atas fotokopi undangan dan dokumentasi;

144. Bukti PK-145 : *Keynote Speaker* Diskusi Kebangsaan “*Omnibus Law: Menuju Ekonomi Produktif & Berdaya Saing*” oleh KNPI di Hotel Swiss-Belinn Kemayoran Jakarta tanggal 21 Februari 2020.
Dokumen berupa fotokopi tangkapan layar (*screenshot*) *website* (beserta *link*);
145. Bukti PK-146 : Narasumber Lokakarya Sosialisasi dan Pembahasan secara Terfokus atas RUU Cipta Kerja dan Perpajakan untuk dapat menjadi masukan yang konstruktif oleh APEKSI di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta pada tanggal 4 Maret 2020.
Dokumen berupa fotokopi undangan;
146. Bukti PK-147 : Narasumber Diskusi Publik dengan tema “*Polemik Omnibus Law: RUU Cipta Lapangan Kerja, Untuk Apa dan Siapa*” oleh Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta di Aula *Student Center* pada tanggal 11 Maret 2020.
Dokumen berupa fotokopi tangkapan layar (*screenshot*) berita (beserta *link*);
147. Bukti PK-148 : Narasumber Diskusi Publik dengan tema “*Omnibus Law: Niscaya Atau Celaka?*” di Lobby Gd. H Fakultas Hukum Universitas Trisakti pada tanggal 12 Maret 2020.
Dokumen berupa fotokopi tangkapan layar (*screenshot*) berita (beserta *link*);
148. Bukti PK-149 : Narasumber Diskusi Publik “*Urgensi Network Sharing dalam RUU Omnibus Law Sektor Telekomunikasi di Babak New Normal yang diselenggarakan oleh Sobat Cyber Indonesia*”, pada tanggal 5 Juni 2020.
Dokumen terdiri atas fotokopi undangan dan tangkapan layar (*screenshot*) *Zoom Meeting* dan *Youtube* (berserta *link*);
149. Bukti PK-150 : Pada tanggal 14 s.d. 15 November 2019, Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan Rapat Penyiapan

Penyusunan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja di Pomelotel, Jakarta Selatan. Dalam rapat tersebut diberikan poin-poin masukan terkait hubungan industrial dan pandangan-pandangan mengenai kebijakan yang boleh diambil oleh Pemerintah.

Dokumen:

1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
3. Fotokopi Dokumentasi.

150. Bukti PK-151 : Pada tanggal 5-6 Desember 2019, Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan Pertemuan Pembinaan Komunitas Hukum Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2019.

Dokumen:

1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir.

151. Bukti PK-152 : Pada tanggal 9 September 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan tentang *Omnibus law*

Dokumen:

1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;

152. Bukti PK-153 : Pada tanggal 14 September 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Tentang Pembahasan *Omnibus Law* dan BATAM

Dokumen:

1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;

153. Bukti PK-154 : Pada tanggal 20 September 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan tentang Laporan *Omnibus law*

Dokumen:

1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;

154. Bukti PK-155 : Pada tanggal 30 September 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan tentang Penanganan *Omnibus law*
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
155. Bukti PK-156 : Pada tanggal 7 Oktober 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan tentang *Omnibus law*
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
156. Bukti PK-157 : Pada tanggal 9 Oktober 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan tentang Laporan *Omnibus law*
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
157. Bukti PK-158 : Pada tanggal 9 Januari 2020, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Pembahasan *Omnibus law*
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
158. Bukti PK-159 : Pada tanggal 29 Agustus 2020, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Pembahasan Isu Lahan, Kawasan, dan Lingkungan dalam UU Cipta Kerja
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
159. Bukti PK-160 : Pada tanggal 30 September 2020, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pembahasan Klaster Ketenagakerjaan.
Dokumen:

1. Fotokopi Undangan;
 2. Fotokopi Daftar Hadir;
160. Bukti PK-161 : Pada tanggal 22 November 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Tentang Pembahasan *Omnibus Law*
- Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
 2. Fotokopi Daftar Hadir;ikan aja
161. Bukti PK-162 : Pada tanggal 12 Desember 2019, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Koordinasi Tentang laporan Perkembangan *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja dan Omnibus Law Perpajakan Serta Strategi Komunikasi Dan Konsultasi Publik Omnibus Law.*
- Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
 2. Fotokopi Daftar Hadir;
162. Bukti PK-163 : Rapat Terbatas Presiden tanggal 11 September 2019, Presiden RI memimpin Rapat Terbatas tentang Perbaikan Ekosistem Investasi
- Dokumen: Fotokopi Risalah Rapat Terbatas;
163. Bukti PK-164 : Rapat Terbatas Presiden tanggal 27 Desember 2019, Presiden RI memimpin Rapat Terbatas tentang Perkembangan Penyusunan *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*
- Dokumen: Fotokopi Risalah Rapat Terbatas;
164. Bukti PK-165 : Rapat tanggal 8 Januari 2020 tentang Pembahasan *Omnibus Law* klaster Penyederhanaan Perizinan Lingkungan
- Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
 2. Fotokopi Daftar Hadir;
165. Bukti PK-166 : Rapat tanggal 8 Januari 2020 tentang Rapat *Omnibus Law* Klaster ESDM dan Ketenaganukliran
- Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;

2. Fotokopi Daftar Hadir;
166. Bukti PK-167 : Pada tanggal 9 Januari 2020, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Pembahasan *Omnibus law* kluster Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan UMKM
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
167. Bukti PK-168 : Pada tanggal 9 Januari 2020, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Pembahasan *Omnibus law* kluster Penyederhanaan Perizinan Berusaha terkait Pertanian
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
168. Bukti PK-169 : Pada tanggal 9 Januari 2020, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Pembahasan *Omnibus law* kluster Kemudahan Penyederhanaan Perizinan Berusaha Sektor Pendidikan dan Kebudayaan
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir
169. Bukti PK-170 : Pada tanggal 9 Januari 2020, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menyelenggarakan Rapat Pembahasan *Omnibus law* kluster Kemudahan Penyederhanaan Perizinan Berusaha Terkait Kehutanan
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
170. Bukti PK-171 : Rapat tanggal 10 Januari 2020 tentang Pembahasan *Omnibus law* Klaster Pengenaan Sanksi
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;

171. Bukti PK-172 : Rapat tanggal 10 Januari 2020 tentang Pembahasan *Omnibus law* Klaster Penyederhanaan Perizinan Berusaha Terkait Pertahanan dan Keamanan
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
172. Bukti PK-173 : Rapat tanggal 10 Januari 2020 tentang Pembahasan *Omnibus law* Klaster Penyederhanaan Perizinan Berusaha Terkait Kepariwisata
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
173. Bukti PK-174 : Rapat tanggal 11 Januari 2020 tentang Pembahasan *Omnibus law* Klaster Penyederhanaan Perizinan Berusaha Terkait Kelautan dan Perikanan
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
174. Bukti PK-175 : Rapat tanggal 13 Januari 2020 tentang Rapat Koordinasi Lanjutan Pembahasan Tentang *Omnibus law*
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
175. Bukti PK-176 : Rapat tanggal 22 Januari 2020 tentang Rapat Koordinasi Pembahasan tentang *Omnibus law* Lapangan Kerja
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
176. Bukti PK-177 : FGD tanggal 16 s.d. 17 September 2019 tentang Diskusi Akademisi dan Praktisi Ketenagakerjaan Mengenai Regulasi Bidang Hubungan Industrial
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
3. Fotokopi Dokumentasi

177. Bukti PK-178 : FGD tanggal 10 Desember 2019 tentang Dialog Arah Pengupahan Kedepan
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Dokumentasi;
178. Bukti PK-179 : FGD tanggal 4 Desember 2019 tentang Dialog Hubungan Industrial “Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0”
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
3. Fotokopi Dokumentasi
179. Bukti PK-180 : FGD tanggal 9 Desember 2019 tentang Dialog Pengupahan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
3. Fotokopi Dokumentasi;
180. Bukti PK-181 : FGD tanggal 16 Desember 2019 tentang Perubahan Ekosistem Ketenagakerjaan untuk Peningkatan Cipta Lapangan Kerja
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Dokumentasi;
181. Bukti PK-182 : FGD tanggal 18 Desember 2019 tentang Rapat Pembahasan Perubahan Ekosistem Ketenagakerjaan untuk Peningkatan Lapangan Kerja
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;
182. Bukti PK-183 : FGD tanggal 20 Desember 2019 tentang Sistem Pengupahan yang Adil dan Berdaya Saing
Dokumen:
1. Fotokopi Undangan;
2. Fotokopi Daftar Hadir;

3. Fotokopi Dokumentasi;

183. Bukti PK-184 : Fotokopi Surat Nomor: PH.2.1-272/M.EKON/11/2020 tanggal 11 November 2020 perihal: Izin Prakarsa Penyusunan Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengajukan permohonan Izin Prakarsa terhadap peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kepada Presiden;
184. Bukti PK-185 : Fotokopi Surat Nomor: B-887/M.Sesneg/D-1/HK.02.02/11/2020 tanggal 24 November 2020 perihal: Izin Prakarsa Penyusunan Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
185. Bukti PK-186 : Fotokopi Draft Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja hasil rapat paripurna;
186. Bukti PK-187 : Fotokopi Surat Deputi Bidang Hukum dan Perundang-Undangan kepada Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Nomor B-406/Kemensetneg/D-1/HK.00.02/10/2020, bertanggal 14 Oktober 2020;
187. Bukti PK-188 : Fotokopi matriks-matriks klarifikasi penyempurnaan RUU tentang Cipta Kerja yang telah diparaf dan ditandatangani oleh Ketua Badan Legislasi DPR RI

Selain mengajukan dokumen pendukung keterangannya, Presiden juga mengajukan seorang ahli yakni **Prof. Dr. H. Romli Atmasasmita, S.H., LL.M.**, yang keterangan tertulisnya diterima oleh Kepaniteraan Mahkamah pada 3 September 2021 dan yang menyampaikan keterangan lisan dibawah sumpah dalam persidangan Mahkamah pada 9 September 2021 dan kemudian Presiden mengajukan satu orang saksi yakni **Yorrys Raweyai**, yang menyampaikan keterangan lisan di bawah sumpah/janji pada persidangan Mahkamah tanggal 6 Oktober 2021, pada pokoknya sebagai berikut:

Ahli Presiden**Prof. Dr.H. Romli Atmasasmita, S.H., LL.M.,**

Ahli, mengucapkan terima kasih kepada Pemerintah untuk memberikan keterangan dalam perkara uji formil atas Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020

tentang Cipta Kerja. Inti Permohonan Uji Formil UU yang dimohonkan oleh sebanyak 6 (enam) Pemohon tersebut adalah agar Mahkamah Konstitusi RI membatalkan dan menyatakan tidak berlaku mengikat beberapa ketentuan terkait ketenagakerjaan yang dimuat dalam UUCK 2020.

Permohonan pengujian secara Formil adalah hak asasi Pemohon termasuk organisasi kemasyarakatan, yang dilindungi Kosntitusi UUD45 dan yang tidak boleh dibatasi oleh siapapun dan Lembaga negara manapun, sepanjang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan norma-norma agama, kesusilaan dan norma kesopanan yang tumbuh dan berlaku dalam masyarakat Indonesia berlandaskan Pancasila dan UUD45.

Ahli mengingatkan bahwa sehubungan dengan pemeriksaan atas permohonan pengajuan hak uji formil UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kita Bersama perlu menyimak baik-baik tentang tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia (NKRI) sebagaimana telah dicantumkan dalam Aliena Keempat Mukadimah UUD45 sebagai berikut:

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Dari perumusan di atas dapat diketahui adanya tujuan “perlindungan masyarakat” (*social defence*) dan “kesejahteraan masyarakat” (*social welfare*), yang harus tercermin dalam tujuan pembangunan nasional. Di samping keharusan untuk melakukan harmonisasi terhadap perkembangan hukum yang bersifat universal demi ketertiban hukum antar bangsa di era globalisasi yang bersifat multi-dimensional.

Berdasarkan Alinea Keempat Pembukaan UUD45, dapat disimpulkan bahwa, Indonesia adalah Negara Hukum, dan juga Negara Kesejahteraan. Beberapa ketentuan UUD45 yang mencerminkan kesejahteraan sosial termasuk hak asasi dalam bidang ketenagakerjaan, adalah, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A Pasal 28 D ayat (2), Pasal 28 H ayat (3).

Pasal 27 ayat (2): *“Tiap-tiap warga negara berhak atas penghidupan dan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”*

Pasal 28 A: *“Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”*

Pasal 28 D ayat (2): *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”*

Pasal 28H ayat (3): *“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”*

UU CK2020 terkait sektor Ketenagakerjaan telah mewujudkan cita kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam pasal-pasal UUD45 tersebut di atas dimana isu ketenagakerjaan telah ditempatkan pada nomor 2 dari 10 (sepuluh) isu penting dalam UU CK2020.

UUCK 2020 merupakan kebijakan pemerintah dalam rangka mengantisipasi dampak negatif globalisasi. Dampak negatif globalisasi telah dikemukakan oleh J.E. Stiglitz, mantan Penasehat senior Ekonomi Presiden Clinton dan Ketua Penasehat Keuangan Internasional di dalam Organisasi PBB, mengemukakan sebagai berikut:

“Perhaps the most serious concern with privatization, as it has often been practiced, is corruption. The rhetoric of market fundamentalism asserts that privatization will reduce when what economist call the “rent-seeking” activity of government’s officials who either skim off the profit of government enterprise or award contracts and jobs to their friends...that in many countries today privatization is jokingly refer to a “briberization”.

Merujuk pendapat Stiglitz di atas, Ahli berpendapat bahwa, UU CK2020 sejatinya merupakan solusi untuk mengatasi masalah hambatan birokrasi dalam aktivitas bisnis yang secara langsung atau tidak langsung diharapkan dapat mencegah atau mengatasi suap dan korupsi.

Suap dan korupsi mengakibatkan “high-cost economy” telah menurunkan posisi daya tawar Indonesia dalam transaksi bisnis global dan menurunkan investasi asing di Indonesia. Di sisi lain, ketidakberhasilan pemerintah meningkatkan efisiensi dan efektivitas regulasi terkait aktivitas iklim berusaha yang disebabkan pengaruh obesitas peraturan perundang-undangan telah menimbulkan ketidakpastian regulasi di dalam bidang usaha tersebut. Salah satu cara yang dipandang efisien dan bermanfaat untuk mengatasinya adalah dengan menyatukan sebanyak 76 (tujuh puluh enam) ketentuan perundang-undangan di bawah satu payung hukum Perizinan Berusaha Berbasis Risiko yang disebut Omnibus.

Pembentukan satu peraturan perundang-undangan di era globalisasi ekonomi memerlukan pendekatan yang bersifat inter-disiplin yaitu disiplin ilmu hukum dan ilmu ekonomi. Fungsi Hukum melalui pendekatan tersebut adalah mengawal (*guardian*) ekonomi nasional mencapai tujuan, bukan hanya kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan; melainkan harus dilengkapi dengan tujuan Maksimisasi (*maximization*), Keseimbangan (*equilibrium*), dan efisiensi (*efficiency*).

Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan kolaborasi antara ahli hukum yang memahami politik ekonomi di satu sisi dan di sisi lain, ahli ekonomi yang memahami politik hukum.

Kolaborasi dua disiplin ilmu tersebut membentuk pemikiran hukum yang komprehensif, bersifat prospektif-*post factum*, dengan melihat dampak hukum ke depan; tidak lagi bersifat -*what is*- atau *ex-ante*.

Keharusan untuk membentuk pemikiran hukum dan ekonomi tersebut di atas, sejalan dengan pernyataan, George P. Fletcher, dalam, *Basic Concept of Legal Thought* (1996); ia mengemukakan sebagai berikut:

“Traditional ideas of justice and morality now face a radical challenges from economist and economically trained lawyer. This term “optimum” and “efficient” are now common parlance in the law...the advocates of efficiency espouse a new morality for the law or at least a new code of expressing the principle of utilitarian morality”.

Berdasarkan uraian di atas, pengaruh globalisasi ekonomi yang secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap kebijakan ekonomi nasional

memerlukan penguatan fundamental hukum dan ekonomi dengan cara membentuk satu undang-undang yang bersifat regulatif, meliputi beberapa ketentuan undang-undang sektoral; UU CK2020 merupakan payung hukum (*umbrella act*) yang merupakan solusi terkini yang tepat dan diharapkan dapat meningkatkan sistem perekonomian nasional yang beraspek global.

UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan politik hukum ekonomi nasional yang bertujuan untuk mengejar ketertinggalan dalam perekonomian nasional kini dan untuk mengantisipasi masa depan yang lebih baik. Namun demikian, di dalam menjalankan politik hukum ekonomi nasional tersebut harus memperhatikan peringatan dari Jusuf Kalla, mantan Wakil Presiden dan seorang Ahli Ekonomi Senior Indonesia yang mewanti-wanti hal-hal sebagai berikut

“... bahwa terdapat korelasi positif antara hukum dan ekonomi. Sebuah ekonomi yang kukuh hanya dapat tegak apabila ditunjang oleh hukum yang kuat serta adil, demikian juga sebaliknya selanjutnya dikemukakan bahwa, jangan sampai kita dalam menegakkan hukum akan menghambat pembangunan ekonomi, dan upaya kita dalam membangun ekonomi justru menginjak-injak hukum itu sendiri.” (Kata Pengantar dalam buku, Romli Atmasasmita dan Kodrat Wibowo, Analisis Ekonomi Mikro tentang Hukum Pidana Indonesia, 2016).

Peringatan Jusuf Kalla di atas, bukan suatu hal yang mengada-ada karena dalam praktik hukum selama ini, masih terjadi pelanggaran hukum yang mengancam dan bahkan merugikan pertumbuhan perekonomian nasional; namun dalam penegakan hukum terhadapnya, terjadi cara-cara yang kurang produktif; terkadang destruktif; bak pepatah, menemukan solusi akan tetapi menimbulkan masalah baru.

Dalam hubungan ini, Ahli menegaskan bahwa, UU CK2020 justru mengutamakan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang mengamanatkan sebagai berikut:

"Tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

Fokus ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD45 yang wajib diutamakan adalah Kelayakan pekerjaan dan penghidupan tenaga kerja yang sesungguhnya kurang bermakna jika hanya dianggap cukup dilakukan melalui hak uji formil disebabkan kemanfaatan dan keadilan yang terkandung di dalamnya yang menentukan nasib bangsa ini ke depan.

Suatu pemahaman yang keliru mengenai UUCK2020 di tengah masyarakat, termasuk juga Eksekutif dan Legislatif bahwa segala masalah kemasyarakatan hanya dapat diselesaikan dengan membuat undang-undang. Kekeliruan tersebut disebabkan sistem hukum Indonesia bermazhab legisme yang sangat dominan dalam Pendidikan hukum dan praktik hukum. Namun dalam kenyataan masyarakat, penerapan metoda penafsiran gramatikal, sistematis-logis mengalami hambatan-hambatan dalam menyelesaikan masalah sosial karena tidak cocok lagi atau sudah tidak sesuai dengan perkembangan kemasyarakatan terutama dalam hal yang berhubungan dengan transaksi bisnis nasional dan internasional. Solusi dari masalah tersebut, dan lazim dilakukan adalah, mengajukan tuntutan perdata atau tuntutan pidana yang dan kemudian menghasilkan suatu yurisprudensi atau alternatif lain, mengajukan permohonan uji materiel kepada Mahkamah Konstitusi.

Yurisprudensi diakui merupakan sumber hukum selain UU (sumber hukum tertulis). Yurisprudensi terkenal diawali di Belanda, yaitu Arrest Hoge Raad tanggal 23 Mei 1912, tentang pencurian aliran listrik di Amsterdam Belanda dan Arrest Hoge Raad tanggal 2 Mei 1855 tentang kasus cerobong asap di Pengadilan Colmar.

Beberapa terobosan hukum (*legal breakthrough*) dalam praktik hukum antara lain sebagaimana diuraikan sebagai berikut:

- (1) Pasal 5 ayat (1) UU Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman:
 “Hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat”.
- (2) Pasal 50 ayat (1) UUNomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman:
 “Putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga

memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili”.

- (3) Pasal 2 Rancangan Undang-Undang Kitab Hukum Pidana (RUU KUHP) tahun 2019.

Pasal 2 Ayat (1): “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 tidak mengurangi berlakunya hukum yang hidup dalam masyarakat yang menentukan bahwa seseorang patut dipidana walaupun perbuatan tersebut tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan”.

Pasal 2 Ayat (2): “Berlakunya hukum yang hidup dalam masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sepanjang sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila, Hak Asasi Manusia, dan prinsip-prinsip hukum umum yang diakui oleh masyarakat bangsa-bangsa”.

Penjelasan ayat (2) antara lain, mengemukakan, ayat ini mengandung pedoman atau kriteria atau rambu-rambu dalam menetapkan sumber hukum materiil (hukum yang hidup dalam masyarakat) yang dapat dijadikan sebagai sumber hukum (sumber legalitas materiil).

- (4) Putusan MKRI Nomor 114/PUU-X/2012 tanggal 28 Maret 2013, yang telah menyatakan frasa “kecuali terhadap putusan bebas”, dalam Pasal 244 UU Nomor 8 tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana, telah dinyatakan bertentangan dengan UUD45 dan dinyatakan tidak berlaku mengikat.
- (5) Putusan MKRI Nomor 21/PUU-XII/2014 dalam uji materi ketentuan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana yang memperluas objek praperadilan meliputi penetapan Tersangka, Penggeledahan dan Penyitaan.

Merujuk perjalanan panjang perubahan struktur dan substansi dalam pembentukan perundang-undangan di Indonesia sebagaimana diuraikan di atas, semakin tampak jelas bahwa, arah politik hukum ekonomi yang dibangun untuk Indonesia masa depan, adalah politik hukum ekonomi yang bersifat dinamis, tidak bersifat statis dan kaku (rigid), responsive dan bersifat prospektif (antisipatif). Dalam pembangunan ekonomi nasional maka politik hukum ekonomi merupakan suatu keniscayaan.

Perjalanan panjang pembentukan hukum baik melalui UU maupun yurisprudensi merupakan suatu bukti bahwa hukum selalu diperankan sebagai sarana pembangunan nasional dengan mengedepankan pemikiran Asas Legalitas materiel disamping asas legalitas formal. Asas legalitas materiel yang diterapkan adalah asas legalitas yang cocok dengan proses pembangunan nasional sepanjang perubahan/terobosan hukum tersebut tidak bertentangan dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama dan ketertiban dan keamanan dalam masyarakat demokratis.

Reaksi penolakan masyarakat terhadap UUCK2020 adalah merupakan kekeliruan memahami filosofi, visi dan misi serta latar belakang aktual yang tengah dihadapi bangsa Indonesia dalam bidang ekonomi nasional yang berdampak internasional.

UUCK2020 merupakan perubahan asas, struktur, substansi, dan budaya hukum bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum dan sekaligus juga negara kesejahteraan. Reaksi penolakan terhadap UUCK2020 sejatinya mencerminkan pergulatan pemikiran antara paham positivisme hukum dan paham fungsionalisme hukum yang mengakibatkan stagnasi pemikiran hukum mengenai cara menemukan solusi dari penerapan sistem hukum yang telah tidak cocok lagi untuk mengatasi masalah kemasyarakatan dalam bidang ekonomi saat ini. Penerapan sistem hukum yang telah tidak cocok atau tidak sesuai atau tidak sejalan dengan karakter perkembangan masyarakat demokratis; kontraproduktif, dan telah terbukti mengakibatkan ketidakpastian, ketidakadilan dan ketidakmanfaatan.

Dalam kaitan dengan penerapan hukum bermazhab legisme yang dipaksakan, bertentangan dengan amanat Konstitusi UUD45 yang dinyatakan dalam Pasal 28 D ayat (1) sebagai berikut:

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

Frasa *“yang adil”* sesungguhnya menunjukkan bahwa, kepastian hukum saja bukanlah tujuan hukum jika menimbulkan ketidakadilan karena bertentangan

dengan sila keadilan sosial, contoh seperti kasus Misnah, Karta dan Sengkon yang mencerminkan ketidakadilan dalam kepastian hukum dan Prita Mulyasari.

Frasa *kepastian* hukum tidak dapat dipisahkan dari frasa keadilan sekalipun dapat dibedakan. Frasa “kepastian hukum yang adil” telah diluruskan Kembali di dalam ketentuan Pasal 12 ayat (1) RUU KUHP 2019, sebagai berikut:

Pasal 12 ayat (1) RUU KUHP: “*Hakim dalam mengadili suatu perkara pidana mempertimbangkan tegaknya hukum dan keadilan*”.

Pasal 12 ayat (2) RUU KUHP: “*Jika dalam mempertimbangkan tegaknya hukum dan keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat pertentangan yang tidak dapat dipertemukan, hakim dapat mengutamakan keadilan*”.

Ketentuan tersebut di atas merupakan penyimpangan dari tujuan kepastian hukum sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) KUHP.

Pasal 1 ayat (1) KUHP: “*Suatu perbuatan tidak dapat dipidana, kecuali berdasarkan kekuatan ketentuan perundang-undangan pidana yang telah ada*”.

Berdasarkan RUU KUHP 2019, menunjukkan bahwa, saat ini sedang terjadi perubahan fundamental di dalam sistem hukum Pidana Indonesia khususnya terhadap asas legalitas; terjadi pergeseran mazhab legisme kepada mazhab fungsional.

Referensi teoritik hukum di beberapa negara yang menganut sistem hukum Common Law menjelaskan bahwa tujuan kemanfaatan yang berpaham mazhab utilitarian telah dianut dan dipraktikan pada sebagian besar negara-negara. Tujuan hukum ketiga ini relatif baru di Indonesia baik dalam tataran teoritik akademik maupun praktik hukum.

Ketiga tujuan hukum tersebut seharusnya dipahami bahwa satu sama lain berkelindan, dan saling mempengaruhi. Tujuan pertama dan Kedua telah sering dibahas dalam setiap pertemuan akan tetapi dalam tataran praktik tujuan ketiga (kemanfaatan) sering diabaikan, bukan karena tidak mau (*unwilling*) akan tetapi tidak mampu (*unable*) menerjemahkannya dalam penerapan hukum di dalam kehidupan masyarakat.

Di dalam permohonan uji formil terhadap UUCK2020, pemohon telah merujuk pada UU Nomor 12 tahun 2011 yang diubah UU Nomor 15 tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Pengujian formil terhadap UUCK2020 adalah mengenai asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, meliputi:

- a. kejelasan tujuan;
- b. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
- c. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
- d. dapat dilaksanakan;
- e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. kejelasan rumusan; dan
- g. keterbukaan.

Dalam membahas ketujuh asas hukum di atas, maka perlu ditanyakan apakah yang dimaksud dengan Asas hukum? Asas adalah dasar, sesuatu yang menjadi tumpuan berpikir atau berpendapat, seperti asas legalitas (hukum). Asas hukum apapun yang kita ketahui selalu dianggap apa adanya dan dijadikan alas untuk melaksanakan penerapan norma hukum. Namun sehubungan dengan sifat atau karakter suatu asas adalah *tumpuan tempat berpikir atau berpendapat* yang tentu tidak lekang dari perubahan-perubahan sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi kemasyarakatan.

Perubahan terhadap asas-asas hukum termasuk dalam hal pembentukan peraturan perundang-undangan tidak beda halnya dengan perubahan asas legalitas formil dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) dan beberapa ketentuan pidana lainnya sebagaimana telah diuraikan di muka.

Pengujian Formil atas UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang merupakan acara pokok sidang Mahkamah Konstitusi, meliputi 6 (enam) permohonan sebagai berikut:

1. Perkara No 91 /PUU-XVIII/2020
2. Perkara No 103/PUU-XVIII/2020
3. Perkara No 105/PUU-XVIII/2020

4. Perkara No 107/PUU-XVIII/2020
5. Perkara No 4/PUU-XIX/2021
6. Perkara No 6/PUU-XIX/2021

Ke-enam permohonan tersebut di atas, ahli menyimpulkan terdapat 6 (enam) pokok permohonan uji formil sebagai berikut:

1. UU Nomor 11 tahun 2020 bertentangan dengan Pasal 5 UU Nomor 12 tahun 2011
2. Penyusunan UU Nomor 11 tahun 2020 tidak melibatkan partisipasi publik terutama yang berkepentingan dengan berlakunya UU a quo
3. Sistem Perundang-undangan yang digunakan dalam UU Nomor 11 tahun 2020 tidak dikenal dan berbeda dengan sistem perundang-undangan yang dianut dalam UU nomor 12 tahun 2011
4. Pedoman tentang Kedudukan dan Kerugian Konstitusional dalam pengujian formil dan materiel yang berbeda
5. Selain tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan dan pengundangan, dalam UU No 12 tahun 2011 juga mengatur mengenai penyebarluasan peraturan perundang-undangan
6. Penyusunan UU Nomor 12 tahun 2011 sebagai Undang-Undang Perubahan tidak mengikuti ketentuan Bab IV huruf D Lampiran UU Nomor 12 tahun 2011

Inti dari Keenam substansi permohonan pengujian secara formil di atas, lebih banyak pada metoda dan teknik yang cocok dengan UU Nomor 12 tahun 2011 akan tetapi tidak cocok bagi UUCK2020 yang menggunakan metoda Omnibus.

Bagi Ahli pengujian formil terhadap UUCK2020 merupakan masalah teknis yang kurang memberikan pengaruh terhadap masalah filosofi, visi, misi dan tujuan pembentukan UUCK2020 dalam bidang perekonomian nasional disebabkan pengujian formil tersebut telah dipenuhi melalui tahap, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan sebagaimana telah diatur dalam UU Nomor 12 tahun 2011.

Perubahan struktur hukum dan substansi hukum di dalam proses pembentukan UU CK2020 sesungguhnya mencerminkan sikap pembentuk undang-

undang yang sama dengan pembentuk UU ketika mengganti UU Nomor 10 tahun 2004 dengan UU Nomor 20 tahun 2011. Salah satu pertimbangan dalam UU Nomor 20 tahun 2011, antara lain sebagai berikut:

- c. bahwa dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan masih terdapat kekurangan dan belum dapat menampung perkembangan kebutuhan masyarakat mengenai aturan pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik sehingga perlu diganti.

Pembentukan UUCK2020 telah disetujui badan legislative dan telah disahkan pemberlakuannya oleh Presiden (pemerintah) sehingga yang perlu diamati dan diawasi terus menerus oleh masyarakat adalah konsistensi sikap pemerintah di dalam melaksanakan amanat UU CK2020 dan dampak yang mungkin terjadi terhadap kehidupan masyarakat Indonesia di masa pemberlakuannya, dan untuk tujuan pengawasan masyarakat (*social control*) sarana pengujian UUCK2020 masih dapat dilakukan melalui sistem kekuasaan kehakiman yang berlaku di Indonesia, baik melalui sistem peradilan di Mahkamah Agung RI maupun sistem peradilan Mahkamah Konstitusi RI.

Perkenankanlah, Ahli mengakhiri keterangan ahli dengan menyampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Permohonan Uji Formil atas UUCK2020 belum mencerminkan keseluruhan makna dari baik mengenai struktur maupun substansi UU *a quo* karena belum menyentuh fundamental hukum dan ekonomi di dalamnya yang memuat aspek filosofi, visi dan misi dan tujuan pembentukan UU CK2020. Pengujian formil UUCK2020 belum dapat menampakkan sebuah cermin yang sesungguhnya dari niat baik pemerintah menerbitkan UU CK 2020;
2. Konsentrasi pada isu ketenagakerjaan di dalam 6 (enam) permohonan uji formil yang berintikan masalah hak dan kewajiban tenaga kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan yang terkait dengan Badan Penjaminan Jaminan Sosial belum menggambarkan kesempurnaan atas nilai-nilai (*values*) yang terkandung di dalam ketentuan ketenagakerjaan di dalam UUCK2020;

3. UU CK2020 merupakan sejarah hukum dalam pembangunan hukum ekonomi nasional baik mengenai struktur maupun substansi perundangan-undangannya.
4. UUCK 2020 merupakan langkah hukum yang bijak dan bersifat strategis di dalam menghadapi persaingan usaha sehat yang sangat ketat di era globalisasi ekonomi dan dampaknya bagi Indonesia.

Saksi Presiden

Yorrys Raweyai

- Saksi memiliki kualifikasi sebagai Ketua Umum KSPSI dan sekaligus Ketua Komite II DPD RI, yang memiliki keterlibatan cukup intensif dalam pembahasan dan pengawalan proses legislasi RUU Cipta Kerja;
- Bahwa pada 11 Februari 2021, bertempat di ruang rapat hubungan industrial Ditjen PHI dan Jamsos, Kemenaker, KSPSI menghadiri koordinasi pembahasan dan konsultasi publik substansi bidang ketenagakerjaan RUU Cipta Kerja, pada rapat tersebut, sesuai dengan SK Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Nomor 121 Tahun 2020 memuat latar belakang maksud dan tujuan pembentukan DIM serta rencana agenda lanjutan yang akan membahas mengenai mekanisme kerja dan jadwal kegiatan DIM;
- Bahwa pada 13 Februari 2020, bertempat di Hotel Puri Denpasar, Jakarta Selatan. Dalam pertemuan tersebut, DIM sepakat membentuk kelompok pembahasan substansi ketenagakerjaan RUU Cipta Kerja yang terbagi menjadi 5 (lima) kelompok yaitu, 1) kelompok tenaga kerja asing, 2) kelompok hubungan kerja, jangka waktu kerja, waktu istirahat, 3) kelompok pengupahan, 4) kelompok PHK dan penghargaan lainnya, dan 5) kelompok jaminan kehilangan pekerjaan;
- Bahwa tahapan partisipasi publik unsur pekerja buruh dalam pembahasan draft RUU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan dilakukan pada 18 Februari 2020, 21 Februari 2020, dan 27 Februari 2020. Namun kegiatan-kegiatan tersebut ditunda untuk sementara waktu mengingat dinamika yang berkembang terkait dengan

penolakan-penolakan yang dilakukan sejumlah elemen masyarakat terhadap RUU Cipta Kerja. Selanjutnya, pada 14 April 2020, Baleg DPR, menyepakati pembentukan Panitia Kerja (panja) RUU Cipta Kerja;

- Bahwa pada 14 April 2020, Presiden memutuskan untuk menunda pembahasan klaster ketenagakerjaan RUU Cipta Kerja, sebagai respon atas tuntutan pekerja buruh yang menolak dimasukkannya klaster ketenagakerjaan di dalam RUU Cipta Kerja;
- Bahwa pada 3 Juli 2020 dalam rangka menindaklanjuti SK Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Nomor KWU.5-133/M.EKON/06/2020 tanggal 17 Juni 2020, Pemerintah mengadakan pertemuan dengan pimpinan Presiden Konfederasi dan Federasi serikat pekerja yang memiliki perwakilan pada Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional Periode 2020-2023;
- Bahwa pada 10 Juli 2020, rapat berhasil menyepakati jadwal dan mekanisme pembahasan secara pasal per pasal, serta sesuai dengan RUU Cipta Kerja substansi klaster ketenagakerjaan dalam pembahasan ini termasuk krusial terutama terkait mekanisme pembahasan, sehingga ada dua konfederasi serikat pekerja yang terpaksa *walkout* atau tidak mengikuti rapat-rapat pembahasan selanjutnya dan merencanakan membentuk tim perumus tersendiri bersama DPR;
- Bahwa pada 23 Juli 2020, tim tripartit melanjutkan pembahasan, dan pada 30 Juli 2020, bertempat di Tridharma Kementerian Ketenagakerjaan, Menteri Tenaga Kerja menutup sekaligus menyampaikan tanda penghargaan kepada tim tripartit pembahasan RUU Cipta Kerja. Dengan selesainya pembahasan materi RUU Cipta Kerja beberapa konfederasi serikat pekerja melakukan *roadshow* penyampaian aspirasi kepada DPR, MPR, DPD RI, Menkopulhukam dan Menko Perekonomian. Pemohon dalam permohonan uji materi ini, yaitu Saudara Elly Rosita Silaban dan Saudara Dedi Hardianto juga mengikuti atau terlibat aktif dalam proses penyampaian aspirasi tersebut;

- Bahwa saksi tidak terlibat secara langsung pada saat rapat mengenai pembicaraan teknis, namun saksi selalu hadir pada rapat-rapat prinsip, selanjutnya setelah dibentuknya 5 (lima) tim, maka tim tersebut bekerja sendiri dan saksi hanya mendapatkan laporan dari hasil proses-proses yang dilakukan oleh tim tersebut;
- Bahwa terdapat 2 (dua) konfederasi yang *walkout* yaitu Saudara Iqbal dan Saudara Andi Gani. Berkenaan dengan alasan *walkout*, Saudara Iqbal dan Saudara Andi Gani tidak menyampaikan secara terbuka alasan melakukan *walkout*;
- Bahwa saksi tidak menyampaikan isu-isu substansi dari RUU Cipta Kerja, karena RUU Cipta Kerja sedang berproses di Baleg DPR oleh Pemerintah, DPR, dan DPD;
- Bahwa mengenai adanya aspirasi internal dari KSPSI, menurut saksi dari 17 (tujuh belas) federasi yang tergabung dalam KSPSI, ada yang setuju dan ada yang menolak dan hal ini adalah merupakan sebuah proses demokrasi, dan kalau memang masih ada yang belum puas dapat menyalurkan aspirasinya melalui 2 (dua) cara, baik dengan melakukan aksi unjuk rasa maupun kegiatan lain sebagaimana peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Bahwa organisasi serikat pekerja pada saat rapat pembahasan sebagaimana yang diterangkan oleh saksi, tidak sama sekali menerima, memegang atau mempelajari naskah akademik RUU Cipta Kerja.

[2.6] Menimbang bahwa Pemohon dan Presiden telah menyampaikan kesimpulan yang pada pokoknya masih dalam pendiriannya.

[2.7] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan cukup ditunjuk dalam berita acara persidangan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 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. Selanjutnya, Pasal 51 ayat (3) UU MK menyatakan dalam permohonan Pemohon wajib menguraikan dengan jelas bahwa: (a) pembentukan Undang-Undang tidak memenuhi ketentuan berdasarkan UUD 1945; dan/atau (b) materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian Undang-Undang dianggap bertentangan dengan UUD 1945, dengan demikian menurut pasal ini Mahkamah berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 baik pengujian formil maupun pengujian materiil.

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan yang diajukan *a quo* adalah pengujian konstitusionalitas norma undang-undang, *in casu* pengujian formil serta pengujian materiil Pasal 42 ayat (3) huruf c, Pasal 56 ayat (3), Pasal 57 ayat (2), Pasal 59 ayat (1) huruf b, Pasal 61 ayat (3), Pasal 61A ayat (1), Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 89, Pasal 90B, Pasal 154A, Pasal 156, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171 dan Pasal 172 Bagian Kedua serta Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57,

Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573, selanjutnya disebut UU 11/2020) terhadap UUD 1945 maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

[3.3] Menimbang bahwa karena permohonan Pemohon tidak hanya berkaitan dengan pengujian materiil tetapi juga pengujian formil, maka terlebih dahulu Mahkamah akan mempertimbangkan keterpenuhan tenggang waktu pengujian formil.

Tenggang Waktu Pengujian Formil

[3.4] Menimbang bahwa berkenaan dengan tenggang waktu pengajuan permohonan pengujian formil undang-undang, Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-VII/2009, bertanggal 16 Juni 2010, Paragraf **[3.34]** telah menyatakan bahwa:

[3.34] Menimbang bahwa terlepas dari putusan dalam pokok permohonan *a quo* Mahkamah memandang perlu untuk memberikan batasan waktu atau tenggat suatu Undang-Undang dapat diuji secara formil. Pertimbangan pembatasan tenggat ini diperlukan mengingat karakteristik dari pengujian formil berbeda dengan pengujian materiil. Sebuah Undang-Undang yang dibentuk tidak berdasarkan tata cara sebagaimana ditentukan oleh UUD 1945 akan dapat mudah diketahui dibandingkan dengan undang-Undang yang substansinya bertentangan dengan UUD 1945. Untuk kepastian hukum, sebuah Undang-Undang perlu dapat lebih cepat diketahui statusnya apakah telah dibuat secara sah atau tidak, sebab pengujian secara formil akan menyebabkan Undang-Undang batal sejak awal. Mahkamah memandang bahwa tenggat 45 (empat puluh lima) hari setelah Undang-Undang dimuat dalam Lembaran Negara sebagai waktu yang cukup untuk mengajukan pengujian formil terhadap Undang-Undang;

Oleh karena UU 11/2020 diundangkan pada 2 November 2020 sehingga batas waktu paling lambat pengajuan permohonan yaitu 17 Desember 2020. Adapun permohonan Pemohon diterima oleh Mahkamah pada 6 November 2020 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 227/PAN.MK/2020, yang kemudian diperbaiki oleh Pemohon dengan perbaikan permohonan bertanggal

28 Desember 2020 dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 29 Desember 2020. Dengan demikian permohonan Pemohon diajukan masih dalam tenggang waktu pengajuan permohonan pengujian formil suatu undang-undang.

[3.5] Menimbang bahwa terkait dengan tenggang waktu penyelesaian pengujian formil, Mahkamah telah pula memberikan pertimbangan secara khusus sebagaimana pertimbangan Mahkamah dalam perkara 79/PUU-XVII/2019, bertanggal 4 Mei 2021, yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

[3.16] ... Masih dalam konteks kepastian hukum itu pula, Mahkamah memandang penting untuk menyatakan atau menegaskan bahwa pembatasan waktu serupa pun diperlukan Mahkamah dalam memutus permohonan pengujian formil sebuah undang-undang. Dalam hal ini, Mahkamah perlu menegaskan bahwa waktu paling lama 60 (enam puluh) hari kerja sejak perkara dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi (BRPK) dirasa cukup untuk menyelesaikan pengujian formil sebuah undang-undang. Dalam batas penalaran yang wajar, batas waktu paling lama 60 (enam puluh) hari kerja sejak perkara dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi (BRPK) dimaksud belum akan memberikan implikasi besar dalam pelaksanaan undang-undang terutama dalam penyiapan peraturan perundang-undangan yang diperintahkan dan dibutuhkan dalam pelaksanaan undang-undang, termasuk juga tindakan hukum lain yang dilakukan sebagai akibat dari pengundangan sebuah undang-undang. Bahkan, untuk tujuan kepastian dimaksud, termasuk pertimbangan kondisi tertentu, Mahkamah dapat menjatuhkan putusan sela sebagai bentuk tindakan prioritas dan dapat memisahkan (*split*) proses pemeriksaan antara pengujian formil dan pengujian materiil bilamana pemohon menggabungkan kedua pengujian tersebut dalam 1 (satu) permohonan termasuk dalam hal ini apabila Mahkamah memandang perlu menunda pemberlakuan suatu undang-undang yang dimohonkan pengujian formil.

Berkenaan dengan pertimbangan di atas, perkara *a quo* sedang dalam masa pemeriksaan ketika Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 79/PUU-XVII/2019 diucapkan. Oleh karena itu, terhadap perkara *a quo*, Mahkamah sesungguhnya belum terikat dengan batas waktu 60 (enam puluh) hari kerja sejak perkara *a quo* dicatat dalam BRPK. Terlebih lagi, ketika permohonan *a quo* diajukan, Mahkamah dihadapkan pada agenda nasional yaitu penyelesaian perkara Perselisihan Hasil Pemilihan Kepala Daerah Tahun 2020 yang diterima Mahkamah sejak bulan Desember 2020 dan memiliki tenggang waktu penyelesaian 45 (empat puluh lima)

hari kerja sejak diterimanya permohonan, sehingga saat itu Mahkamah menghentikan secara sementara seluruh pemeriksaan perkara, termasuk perkara Pemohon *a quo* [vide Pasal 82 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, selanjutnya disebut PMK 2/2021]. Selain itu, bersamaan dengan proses pemeriksaan terhadap perkara *a quo*, sebagian besar negara-negara di seluruh dunia, termasuk di Indonesia sedang menghadapi ancaman pandemi Covid-19 yang telah dinyatakan oleh Presiden sebagai bencana nasional-nonalam [vide Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* sebagai Bencana Nasional]. Selanjutnya, untuk mencegah penyebaran virus yang relatif cepat dengan tingkat fatalitas yang tinggi pemerintah telah menetapkan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) sejak bulan Januari 2021. Oleh karena, pencegahan penyebaran virus penting untuk dilakukan oleh semua pihak, termasuk Mahkamah Konstitusi, maka persidangan di Mahkamah saat itu dihentikan untuk beberapa waktu, termasuk persidangan untuk perkara *a quo*. Namun, tanpa mengurangi semangat mempercepat penyelesaian pengujian formil sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 79/PUU-XVII/2019, Mahkamah dalam melakukan pemeriksaan perkara pengujian formil UU 11/2020 telah melakukan pemeriksaan secara terpisah (*spilitsing*) dengan permohonan pengujian materiel terhadap UU 11/2020.

Kedudukan Hukum Pemohon

Dalam Pengujian Formil

[3.6] 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.

[3.7] Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005, bertanggal 31 Mei 2005, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007, bertanggal 20 September 2007, serta putusan-putusan selanjutnya berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

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

[3.8] Menimbang bahwa berdasarkan uraian ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan pada Paragraf **[3.6]**, dan Paragraf **[3.7]** di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum Pemohon sebagai berikut:

Bahwa Pemohon adalah Badan Hukum Perkumpulan yang diberi nama Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI), dalam hal ini diwakili oleh Presiden dan Sekretaris Jenderal Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (DEN KSBSI) yang bertindak untuk atas nama serta mewakili KSBSI baik di dalam maupun di luar pengadilan, sebagaimana tercantum pada ketentuan Pasal 23 ayat (3) huruf b Anggaran Dasar Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) KSBSI periode 2019 – 2023 [vide bukti P-10]. Dalam kualifikasinya sebagai organisasi buruh yang berbentuk konfederasi, Pemohon memiliki tujuan dan fungsi, yaitu menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi buruh untuk memperoleh perlindungan hukum, kondisi kerja, hidup, dan upah yang layak; menegakan hukum, keadilan, demokrasi, dan hak asasi manusia; berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan politik dan sebagai kontrol sosial terhadap kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, isu soisal, dan perekonomian; berperan memengaruhi kebijakan umum yang berhubungan dan atau berdampak terhadap ketenagakerjaan; dan memperjuangkan pembuatan peraturan ketenagakerjaan yang mencerminkan demokrasi yang berkeadilan sosial.

[3.9] Menimbang bahwa perihal pengujian formil undang-undang, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-VII/2009 bertanggal 16 Juni 2010 pada halaman 68, berkaitan dengan kedudukan hukum, Mahkamah mempertimbangkan pada pokoknya sebagai berikut:

“bahwa untuk membatasi agar supaya tidak setiap anggota masyarakat secara serta merta dapat melakukan permohonan uji formil di satu pihak serta tidak diterapkannya persyaratan *legal standing* untuk pengujian materiil di pihak lain, perlu untuk ditetapkan syarat *legal standing* dalam pengujian formil Undang-Undang, yaitu bahwa Pemohon mempunyai **hubungan pertautan yang langsung** dengan Undang-Undang yang dimohonkan. Adapun syarat adanya hubungan pertautan yang langsung dalam pengujian formil tidaklah

sampai sekuat dengan syarat adanya kepentingan dalam pengujian materiil sebagaimana telah diterapkan oleh Mahkamah sampai saat ini, karena akan menyebabkan sama sekali tertutup kemungkinan bagi anggota masyarakat atau subjek hukum yang disebut dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK untuk mengajukan pengujian secara formil. Dalam kasus konkrit yang diajukan oleh para Pemohon perlu dinilai apakah ada hubungan pertautan yang langsung antara para Pemohon dengan Undang-Undang yang diajukan pengujian formil.”

[3.10] Menimbang bahwa berdasarkan uraian pada Paragraf **[3.8]** dan Paragraf **[3.9]** tersebut di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum Pemohon sebagai berikut:

Bahwa Pemohon adalah organisasi buruh yang berbentuk konfederasi yang merupakan salah satu perwakilan konfederasi serikat pekerja/buruh yang tergabung dalam tim tripartit dalam pembahasan RUU Cipta Kerja. Namun demikian, Pemohon menerangkan proses pembentukan UU 11/2020 tidak memenuhi asas-asas pembentukan undang-undang sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum di atas, menurut Mahkamah Pemohon telah dapat menguraikan kedudukan dan kegiatannya yang berkaitan erat dengan UU 11/2020 sehingga terdapat hubungan pertautan antara Pemohon dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian secara formil. Oleh karena itu, terlepas dari terbukti atau tidak terbuktinya dalil mengenai inkonstitusionalitas pembentukan UU 11/2020 yang tidak memenuhi ketentuan berdasarkan UUD 1945, Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan formil *a quo*.

Dalam Pengujian Materiil

[3.11] Menimbang bahwa berdasarkan uraian ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan pada Paragraf **[3.6]**, dan Paragraf **[3.7]** di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum Pemohon sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon mengajukan pengujian materiil Pasal 42 ayat (3) huruf c, Pasal 56 ayat (3), Pasal 57 ayat (2), Pasal 59 ayat (1) huruf b, Pasal 61 ayat (3), Pasal 61A ayat (1), Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 89, Pasal 90B, Pasal 154A, Pasal 156, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171 dan Pasal 172 Bagian Kedua serta Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV UU 11/2020, yang masing-masing menyatakan sebagai berikut:

BAB IV

Bagian Kedua

Ketenagakerjaan

- **Pasal 42 ayat (3) huruf 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.

- **Pasal 56 ayat (3):**

Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.

- **Pasal 57 ayat (2):**

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

- **Pasal 59 ayat (1) huruf b:**

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.;

b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;

- **Pasal 61 ayat (3):**

Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.;

- **Pasal 61A ayat (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;

- **Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2):**

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipkerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan erundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

- **Pasal 89:**

Ketentuan dihapus.

- **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.

- **Pasal 154 A:**

- (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 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 kepada 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

- **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 kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (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.
- **Pasal 161:**
Ketentuan dihapus
 - **Pasal 162:**
Ketentuan dihapus
 - **Pasal 163:**
Ketentuan dihapus
 - **Pasal 164:**
Ketentuan dihapus
 - **Pasal 165:**
Ketentuan dihapus
 - **Pasal 166:**
Ketentuan dihapus
 - **Pasal 167:**
Ketentuan dihapus
 - **Pasal 168:**
Ketentuan dihapus
 - **Pasal 169:**
Ketentuan dihapus
 - **Pasal 170:**
Ketentuan dihapus

- **Pasal 171:**
Ketentuan dihapus
- **Pasal 172:**
Ketentuan dihapus

**Bagian Kelima
Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

- **Pasal 51:**
 - (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib memiliki izin yang memenuhi Perizinan Berusaha dan diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
 - (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan dan dipindahtangankan kepada pihak lain.
 - (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- **Pasal 53:**
 - (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat membentuk kantor cabang di luar wilayah domisili kantor pusatnya.
 - (2) Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menjadi tanggung jawab kantor pusat Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
 - (3) Kantor cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
 - (4) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- **Pasal 57:**
 - (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.
 - (2) Dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menyerahkan pembaruan data sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diizinkan untuk memperbarui izin paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dengan membayar denda keterlambatan.
 - (3) Ketentuan mengenai denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- **Pasal 89A:**
Pada saat berlakunya Undang-Undang tentang Cipta Kerja maka pengertian atau makna SIP3MI dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyesuaikan dengan ketentuan mengenai Perizinan Berusaha.

2. Bahwa Pemohon yang merupakan organisasi konfederasi serikat pekerja/buruh merasa dirugikan hak konstitusionalnya dengan diberlakukannya Pasal 42 ayat (3) huruf c, Pasal 56 ayat (3), Pasal 57 ayat (2), Pasal 59 ayat (1) huruf b, Pasal 61 ayat (3), Pasal 61A ayat (1), Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 89, Pasal 90B, Pasal 154A, Pasal 156, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171 dan Pasal 172 Bagian Kedua serta Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV UU 11/2020. Oleh karena, keberlakuan pasal-pasal tersebut berpotensi terjadinya pengurangan upah, penghapusan lama kontrak atau hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), perluasan alih daya (*outsourcing*), dan pengurangan pesangon, sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), ayat (2), Pasal 28D ayat (1), ayat (2), Pasal 28E ayat (3), Pasal 28F, Pasal 28G ayat (1), Pasal 28H, dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh Pemohon dalam menjelaskan kedudukan hukumnya tersebut di atas, menurut Mahkamah, Pemohon telah dapat menjelaskan kerugian hak konstitusionalnya, terutama hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (1), ayat (2), Pasal 28D ayat (1), ayat (2), Pasal 28E ayat (3), Pasal 28F, Pasal 28G ayat (1), Pasal 28H, dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945, yang menurut anggapannya dirugikan dengan diberlakukannya norma undang-undang yang dimohonkan pengujian, yakni Pasal 42 ayat (3) huruf c, Pasal 56 ayat (3), Pasal 57 ayat (2), Pasal 59 ayat (1) huruf b, Pasal 61 ayat (3), Pasal 61A ayat (1), Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 89, Pasal 90B, Pasal 154A, Pasal 156, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171 dan Pasal 172 Bagian Kedua serta Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV UU 11/2020. Pemohon telah dapat menerangkan anggapan kerugian konstitusional tersebut memiliki hubungan sebab-akibat (*causal verband*) dengan diberlakukannya norma undang-undang yang dimohonkan pengujian. Oleh karena itu, apabila permohonan

a quo dikabulkan maka anggapan kerugian konstitusional seperti yang dijelaskan tidak akan atau tidak lagi terjadi. Dengan demikian, terlepas dari ada atau tidaknya persoalan konstitusionalitas norma yang didalilkan oleh Pemohon, menurut Mahkamah, Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan pengujian materiil;

[3.12] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*, dan permohonan pengujian formil diajukan masih dalam tenggang waktu yang ditentukan, serta Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan pengujian formil dan pengujian materiil maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan Pemohon.

Pokok Permohonan

Dalam Pengujian Formil

[3.13] Menimbang bahwa dalam mendalilkan proses pembentukan UU 11/2020, Pemohon mengemukakan dalil-dalil permohonan yang pada pokoknya sebagai berikut (selengkapnya termuat lengkap pada bagian Duduk Perkara):

1. Bahwa menurut Pemohon, keterlibatan Pemohon sebagai organisasi buruh dalam pembahasan *omnibus law* cipta lapangan kerja, baru dilakukan setelah Pemohon mengajukan keberatan atas tidak dilibatkannya unsur pekerja/buruh. Selain itu, Pembahasan *omnibus law* tersebut hanya sebatas isu-isu umum dan bukan membahas pasal-pasal yang hendak diubah atau dihapus, bahkan naskah RUU Cipta Kerja tertutup kepada Pemohon, walaupun telah diminta dalam setiap kali pertemuan;
2. Bahwa menurut Pemohon, terdapat penambahan pasal-pasal dalam BAB IV Bagian Kelima Ketenagakerjaan dalam UU 11/2020, penambahan pasal-pasal dimaksud dilakukan di luar hasil kesepakatan yang pernah dibahas oleh tim tripartit dalam Naskah Akademik dan RUU Cipta Kerja;

3. Bahwa menurut Pemohon, berdasarkan kepada fakta *notoir*, Pemerintah dan DPR telah ternyata terburu-buru dalam mempersiapkan, membahas dan mengesahkan UU 11/2020, sebagai contoh dalam ketentuan Pasal 6 UU *a quo* merujuk kepada ketentuan Pasal 5 ayat (1) huruf a, namun dalam UU 11/2020 tidak ditemukan ketentuan rujukan dimaksud. Selain itu, dalam proses pembentukan UU 11/2020 tidak melibatkan para pemangku kepentingan. Selain itu naskah RUU tertutup ke publik, serta pembahasan RUU di DPR hanya dilakukan dalam waktu yang singkat. oleh karenanya dapat disimpulkan pembentukan UU 11/2020 mulai dari tahapan perencanaan, penyusunan sampai dengan pembahasan dilakukan sangat tertutup dan tidak transparan;
4. Bahwa menurut Pemohon, dalam proses pembentukan UU 11/2020 tidak memenuhi asas-asas yang termuat dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU 15/2019);
5. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas Pemohon memohon kepada Mahkamah agar menyatakan pembentukan UU 11/2020, cacat formil serta bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Dalam Pengujian Materil

[3.14] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan Pasal 42 ayat (3) huruf c, Pasal 56 ayat (3), Pasal 57 ayat (2), Pasal 59 ayat (1) huruf b, Pasal 61 ayat (3), Pasal 61A ayat (1), Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 89, Pasal 90B, Pasal 154A, Pasal 156, Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171 dan Pasal 172 Bagian Kedua serta Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV UU 11/2020 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), ayat (2), Pasal 28D ayat (1), ayat (2), Pasal 28E ayat (3), Pasal 28F, Pasal 28G ayat (1), Pasal 28H, dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 dengan dalil-dalil permohonan yang pada pokoknya sebagai berikut (selengkapnya termuat lengkap pada bagian Duduk Perkara):

1. Bahwa menurut Pemohon, berkaitan dengan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 43 ayat (3) huruf c UU 11/2020, tidak mengatur lebih lanjut mengenai definisi dan/atau kriteria tentang “keadaan darurat”, “vokasi”, “perusahaan rintisan (*start-up*)”, “kunjungan bisnis”, dan “penelitian”. Selain itu UU 11/2020 tidak mengatur pelimpahan wewenang kepada Pemerintah untuk mengatur lebih lanjut tentang definisi dan/atau kriteria sebagaimana dimaksud di atas. Oleh sebab itu, Pasal *a quo* berpotensi menimbulkan perbedaan panafsiran (multitafsir) dan dapat disalahgunakan oleh tenaga kerja asing dengan dimaknai secara sepihak, sehingga dampaknya lapangan kerja bagi warga negara Indonesia akan semakin sempit dan tertutup;
2. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan Pasal 56 ayat (3) UU 11/2020 menghilangkan peran negara untuk memberikan jaminan perlindungan hukum kepada warga negara, *in casu* pekerja/buruh atas jaminan kerja yang berkelanjutan yang layak dan jaminan memperoleh imbalan atau upah yang berkelanjutan secara layak, sehingga norma tersebut tidak menjamin kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh;
3. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan Pasal 57 UU 11/2020 tidak memuat ketentuan sanksi mengenai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat secara tidak tertulis atau lisan. Hal ini dipandang penting oleh Pemohon, karena PKWT yang dibuat secara lisan akan berdampak pada awal masuk kerja atau masa kerja, status hubungan kerja, besaran upah pokok dan tunjangan-tunjangan, jabatan pekerja/buruh tidak diketahui pekerja/buruh atau ahli warisnya jika dikemudian hari terjadi perselisihan hubungan industrial, dan berakibat hak-hak pekerja/buruh atas terjadinya PHK karena alasan apapun sangat berpotensi hilang;
4. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan berkaitan dengan PKWT dan alih daya (*outsourcing*) tidak menjamin dan bahkan mengurangi jaminan hak konstitusional setiap pekerja/buruh untuk mempertahankan dan memperoleh hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, perlindungan dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan

yang sama di hadapan hukum, kebebasan, rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk membentuk, menjadi anggota dan/atau pengurus, dan menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh yang merupakan hak asasi setiap pekerja/buruh;

5. Bahwa menurut Pemohon, sistem hubungan kerja PKWT yang diatur dalam UU 11/2020 berdampak kepada legalisasi terhadap pelanggaran hak konstitusional dan hak asasi pekerja/buruh, tidak ada kepastian jangka waktu pekerjaan, kurangnya kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja/buruh, tidak ada pesangon, timbul stratafikasi sosial sesama pekerja/buruh pada satu lokasi kerja, terjadi diskriminasi usia dan status perkawinan, serta pekerja/buruh PKWT terutama pada perusahaan *outsourcing* akan mengalami gangguan kesehatan dan mental;
6. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan dalam UU 11/2020 yang berkaitan dengan pengupahan, tidak memberikan kepastian hukum, keadilan, upah hidup yang layak bagi kemanusiaan dan perlindungan. Terlebih, dalam UU *a quo* penetapan kebijakan upah tidak didasarkan pada konvensi ILO Nomor 131 Tahun 1970 tentang penetapan upah minimum;
7. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan dalam UU 11/2020 yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dan pesangon bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, sebab dalam UU *a quo* hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak untuk ahli waris si pekerja/buruh yang meninggal tidak dapat dihitung, sehingga jaminan kepastian hukum bagi setiap pekerja/buruh yang telah dilindungi oleh konstitusi menjadi hilang;
8. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan pada Pasal 51, Pasal 53, Pasal 57, dan Pasal 89A bagian kelima Bab IV UU 19/2020 berpotensi menjadi norma yang mempermudah dan memperluas perdagangan manusia (*human trafficking*), eksploitasi, kekerasan dan diskriminasi sejak dari masa rekrutmen hingga kepulangan pekerja migran. Pasal-pasal tersebut di atas dianggap mengurangi perlindungan hukum dan sosial kepada pekerja/buruh migran. Pengurangan dimaksud, disebabkan pengawasan terhadap izin usaha perusahaan

penempatan pekerja migran di Indonesia yang diperlonggar oleh ketentuan pasal-pasal *a quo* UU 11/2020;

9. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Pemohon memohon kepada Mahkamah sebagai berikut:

- Pasal 57 ayat (2) Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

“Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia, dan dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”;

- Pasal 59 ayat (1) huruf b Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

“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: pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
 2. 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.
 3. 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.
 4. 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.”;
- Pasal 61 ayat (3) Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Dalam hal terjadi pengalihan

perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggungjawab perusahaan baru dan/atau pemberi kerja.”;

- Pasal 61A ayat (1) Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

“Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh”;

- Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2) UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

“(1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh wajib memenuhi ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- b. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 1. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 2. perjanjian kerja waktu tidak tertentu wajib dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 3. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- c. Perlindungan 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 dan/atau pemberi kerja, dan dalam hal terdapat suatu ketentuan tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.”;

- Pasal 89 Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
 - (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
 - (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
 - (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.”;

- Pasal 156 Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
 - (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit 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) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun,

- 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”;
- Pasal 161 Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
 - (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
 - (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

- Pasal 162 Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
 - (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
 - d. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”;

- Pasal 163 Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
 - (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).”;

- Pasal 164 Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
 - (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;
- Pasal 165 Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;
- Pasal 166 Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

“Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;

- Pasal 167 Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
 - (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
 - (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 - (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”;
- Pasal 168 Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) Pekerja/buruh yang 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 dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
 - (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh

masuk bekerja.

- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”;
- Pasal 169 Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
 - (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;
 - Pasal 170 Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

“Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.”;

- Pasal 171 Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.”;

- Pasal 172 Bagian Kedua Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

“Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;

- Pasal 51 Bagian Kelima Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “

- (1) Perusahaan yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri.
- (2) SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan dan dipindahtangankan kepada pihak lain.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai izin tertulis berupa SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.”;

- Pasal 53 Bagian Kelima Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “

- (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat membentuk kantor cabang di luar wilayah domisili kantor pusatnya.
- (2) Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menjadi tanggung jawab kantor pusat Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

- (3) Kantor cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib terdaftar di Pemerintah Daerah provinsi.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.”;
- Pasal 57 Bagian Kelima Bab IV UU 11/2020 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “
 - (1) SIP3MI diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali setelah mendapat rekomendasi dari Badan.
 - (2) Selain harus memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1), perpanjangan SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan memenuhi persyaratan paling sedikit:
 - a. telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri;
 - b. telah melaksanakan penempatan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIP3MI;
 - c. masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;
 - d. memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan public;
 - g. tidak dalam kondisi diskors; dan
 - h. telah melaporkan dan menyerahkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) untuk divalidasi ulang.
 - (3) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data dan menyelesaikan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.”;

10. Bahwa Pemohon juga memohon kepada Mahkamah agar menyatakan Pasal 42 ayat (3) huruf c, Pasal 56 ayat (3), Pasal 90B, Pasal 154A Bagian Kedua dan Pasal 89A Bagian Kelima Bab IV UU 11/2020 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

[3.15] Menimbang bahwa untuk mendukung dalil-dalil permohonannya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-40 yang telah disahkan dalam persidangan, dan keterangan ahli, atas nama **Feri Amsari, S.H., M.H., L.L.M.**, yang didengarkan keterangannya

dalam persidangan pada 5 Agustus 2021. Selain itu Pemohon juga menyerahkan kesimpulan yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada 29 Oktober 2021.

[3.16] Menimbang bahwa Dewan Perwakilan Rakyat telah menyampaikan keterangan yang didengarkan dalam persidangan pada 17 Juni 2021 dan juga menyerahkan keterangan tertulisnya pada 6 Agustus 2021, dan keterangan ahli, atas nama **Prof. Dr. I Gde Pantja Astawa, S.H., M.H.**, yang keterangan tertulisnya diterima oleh Kepaniteraan Mahkamah pada 11 Oktober 2021 dan menyampaikan keterangan lisan di bawah sumpah dalam persidangan Mahkamah pada 13 Oktober 2021 (selengkapnya termuat dalam bagian Duduk Perkara), serta 2 (dua) orang saksi yaitu **Firman Soebagyo** dan **Hendrik Lewerissa** yang didengarkan dalam persidangan pada tanggal 19 Oktober 2021. Berkenaan dengan kedua saksi yang diajukan DPR dimaksud, oleh karena kedua saksi dimaksud merupakan anggota DPR dan secara kelembagaan DPR adalah pemberi keterangan dan keberadaan keduanya tidak bisa dipisahkan dari DPR sebagai institusi, sehingga Mahkamah mengesampingkan kesaksian yang disampaikan kedua saksi tersebut;

[3.17] Menimbang bahwa Presiden telah menyampaikan keterangan dalam persidangan tanggal 17 Juni 2021 yang kemudian dilengkapi dengan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah tanggal 9 Juni 2021, 10 Juni 2021 dan 16 Juni 2021, dan keterangan tertulis tambahan yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah tanggal 12 Agustus 2021, tanggal 25 Agustus 2021, tanggal 9 September 2021, dan tanggal 13 Oktober 2021, Presiden menyampaikan dokumen pendukung yang diberi tanda bukti PK-1 sampai dengan PK-188 tanpa bukti PK-128, serta mengajukan ahli di depan persidangan atas nama **Prof. Dr. H. Romli Atmasasmita, S.H., LL.M.**, yang keterangan tertulisnya diterima oleh Kepaniteraan Mahkamah pada 3 September 2021 dan yang menyampaikan keterangan lisan di bawah sumpah dalam persidangan Mahkamah pada 9 September 2021 dan kemudian Presiden mengajukan satu orang saksi yakni **Yorrys Raweyai**, yang menyampaikan keterangan lisan di bawah sumpah/janji pada persidangan

Mahkamah tanggal 6 Oktober 2021, selain itu Presiden juga menyerahkan kesimpulan pada tanggal 28 Oktober 2021;

[3.18] Menimbang bahwa setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan Pemohon, keterangan DPR beserta lampirannya, keterangan Presiden beserta keterangan tambahan Presiden, keterangan ahli Pemohon, keterangan ahli dan saksi Presiden, keterangan ahli DPR, bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh Pemohon dan Presiden, kesimpulan tertulis Pemohon dan kesimpulan tertulis Presiden sebagaimana selengkapnya termuat dalam bagian Duduk Perkara, Mahkamah selanjutnya mempertimbangkan dalil-dalil permohonan Pemohon.

Dalam Pengujian Formil

[3.19] Menimbang 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 permohonan 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 menanggukuhkan 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, namun oleh karena terhadap UU 11/2020 telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat dan putusan tersebut mempunyai kekuatan hukum mengikat sejak putusan diucapkan, sehingga objek permohonan yang diajukan Pemohon *a quo* tidak lagi sebagaimana substansi undang-undang yang dimohonkan pengujiannya. Dengan demikian, permohonan Pemohon *a quo* menjadi kehilangan objek.

[3.20] Menimbang bahwa meskipun pokok permohonan Pemohon tidak seluruhnya dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, bertanggal 25 November 2021, namun oleh karena terhadap permohonan pengujian formil tidak dipersyaratkan harus terpenuhinya

seluruh syarat secara kumulatif maka dengan demikian menurut Mahkamah tidak relevan lagi mempertimbangkan syarat-syarat selain dan selebihnya yang didalilkan Pemohon *a quo* lebih lanjut.

Dalam Pengujian Materiil

[3.21] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan lebih lanjut permohonan pengujian materiil, oleh karena Mahkamah melakukan pemisahan (*spilitsing*) pemeriksaan antara pengujian formil dengan pengujian materiil maka putusan terhadap permohonan *a quo* tidak dapat dipisahkan dari putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 mengenai pengujian formil UU 11/2020.

[3.22] 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.

[3.23] 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 sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

[4.1] Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

- [4.2]** Permohonan Pemohon mengenai pengujian formil diajukan masih dalam tenggang waktu pengajuan permohonan formil;
- [4.3]** Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.4]** Permohonan Pemohon kehilangan objek;
- [4.5]** 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 Pemohon tidak dapat diterima.

6. PENDAPAT BERBEDA (*DISSENTING OPINION*)

Terhadap putusan Mahkamah Konstitusi *a quo*, **Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman memiliki pendapat berbeda (*dissenting opinion*)** perihal pengujian formil dan materiil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam **Perkara Nomor 103/PUU-XVIII/2020** dengan pertimbangan hukum, sebagai berikut.

[6.1] Menimbang bahwa alasan dalam pendapat hukum berbeda (*dissenting opinion*) terkait pengujian formil sebagaimana telah diputus dalam Perkara Nomor **91/PUU-XVIII/2020** secara *mutatis mutandis* berlaku pula untuk alasan pengujian formil dalam perkara ini. Dengan ditolaknya permohonan pengujian formil maka pendapat hakim terhadap konstitusionalitas pengujian materiil pada permohonan ini dapat terus dilanjutkan. Dalam pendapat berbeda (*dissenting opinion*) ini, kami tidak akan merespons semua dalil permohonan Pemohon secara rinci. Hanya beberapa dalil saja yang akan kami respons, yakni terkait dengan dalil yang menurut pendapat kami penting dan harus dikabulkan, terutama ihwal beberapa isu hukum ketenagakerjaan. Sebab, hal ini berkaitan erat dengan penghormatan (*to respect*), perlindungan (*to protect*), dan pemenuhan (*to fulfill*) hak konstitusional buruh, yakni terkait dengan **Jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT); Relasi Antara Perusahaan Alih Daya (*outsourcing*), Perusahaan Pemberi Kerja dengan Pekerja; Perihal Pengupahan; dan Pembayaran Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja.**

Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

[6.2] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan Pasal 56 ayat (3) UU Ciptaker yang menyatakan, "*Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.*" bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.*" dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*";

Secara umum, Pasal *a quo* mengatur ihwal PKWT yang selesainya pekerjaan didasarkan pada dua keadaan, yakni jangka waktunya selesai atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Kedua keadaan dimaksud merupakan indikator berakhirnya PKWT yang ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Logika hukum pembentuk undang-undang dalam menentukan parameter berakhirnya PKWT diatur dalam perjanjian kerja nampak awalnya dapat diterima. Sebab, pada dasarnya hubungan

kerja antara pekerja dan perusahaan berada dalam konstruksi hukum perjanjian yang secara konseptual menempatkan posisi antara pekerja dan perusahaan pada derajat yang setara. Akan tetapi dalam praktik, posisi pekerja selalu berada dalam posisi yang lemah dan tidak setara (*unequal*) apabila dibandingkan dengan perusahaan pemberi kerja. Hal ini lah yang mendorong adanya upaya perlindungan hukum terhadap pekerja dengan porsi yang lebih besar.

Apabila ditilik lebih jauh, jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang didasarkan pada perjanjian kerja tanpa adanya batasan waktu minimal, berpotensi mengubah karakter pekerjaan dalam PKWT atau pekerjaan yang bersifat sementara menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerjaan yang sifatnya tetap dan tidak didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan. Sebagai contoh, apabila jangka waktu berakhirnya PKWT tidak secara tegas dan jelas diatur dalam undang-undang, maka dalam membuat perjanjian kerja, boleh jadi suatu perusahaan membuat hubungan kerja yang permanen tetapi dengan konstruksi perjanjian kerja waktu tertentu, yakni 1 tahun, 3 tahun, 5 tahun, 10 tahun, atau bahkan lebih, sehingga hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum yang merugikan pekerja. Oleh karena itu, limitasi waktu bagi PKWT mutlak diperlukan. Suatu pekerjaan yang termasuk dalam kategori PKWT ditentukan jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan. Jangka waktu pekerjaan yang bersifat sementara yang dibuat melalui PKWT tidak boleh terlalu lama. Sebab, hal ini berpotensi mereduksi hak konstitusional pekerja yang membutuhkan kepastian akan jaminan keberlangsungan memperoleh pekerjaan. Apabila Jangka waktu 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan sudah tercapai, tetapi pekerjaan yang bersifat sementara dimaksud belum selesai, maka dapat diperpanjang maksimal 1 (satu) tahun. Jika setelah melalui masa perpanjangan, pekerjaan dimaksud belum selesai, maka perusahaan pemberi kerja harus mengubah pola konstruksi PKWT menjadi PKWTT atau menjadi hubungan pekerjaan yang bersifat tetap.

Selain itu, pekerjaan yang bersifat tetap atau rutin tidak boleh diakali dengan menggunakan konstruksi PKWT yang dalam praktik acapkali dilakukan untuk

menghindari PKWTT dengan pembaruan kontrak setiap tahunnya. Hal ini tentunya merugikan pekerja karena statusnya selalu sebagai pegawai kontrak (PKWT) dan tidak pernah menjadi pegawai tetap (PKWTT). Oleh karena itu, pada prinsipnya jangka waktu pekerjaan yang bersifat sementara atau akan selesai pada waktu tertentu adalah 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan. Akan tetapi, apabila pekerjaan yang bersifat sementara dimaksud belum selesai, maka dapat diperpanjang maksimal 1 (satu) tahun. Jika setelah jangka waktu perpanjangan, pekerjaan dimaksud belum selesai, maka perusahaan pemberi kerja harus mengubah konstruksi PKWT yang bersifat sementara menjadi PKWTT yang bersifat tetap. Hal ini semata-mata untuk memberikan jaminan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Selain itu, jangka waktu untuk PKWT ini harus diatur dalam undang-undang dan tidak boleh dalam peraturan pemerintah karena terkait erat dengan pengaturan hak konstitusional pekerja, sehingga tidak bisa hanya ditentukan oleh Pemerintah saja melalui instrument hukum Peraturan Pemerintah (PP), melainkan juga ditentukan oleh DPR dan Pemerintah melalui instrumen hukum undang-undang. Oleh karena Pasal 56 ayat (3) UU Ciptaker ini berkait kelindan dengan Pasal 59 ayat (1) huruf b UU Ciptaker, maka pertimbangan hukum Pasal 56 ayat (3) UU Ciptaker, berlaku pula untuk Pasal 59 ayat 1 huruf b UU Ciptaker. **Berdasarkan uraian pertimbangan hukum di atas, dalil Pemohon beralasan menurut hukum sepanjang isu hukum terkait.**

Relasi Antara Perusahaan Alih Daya (*outsourcing*), Perusahaan Pemberi Kerja dengan Pekerja

[6.3] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan Pasal 66 UU Ciptaker 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 atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Perlindungan 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), maka perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan 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 (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) 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 dengan Peraturan Pemerintah.”;

bahwa menurut Pemohon Pasal 66 *a quo* bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”, Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”, Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”, Pasal 28G ayat (1) yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.”, Pasal 28H ayat (4) yang menyatakan, “Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapa pun.”, dan Pasal 28 yang menyatakan, “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.”;

Salah satu yang kentara dalam Pasal 66 UU Ciptaker ini adalah dihapuskannya ruang lingkup dan sifat perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang semula diatur di dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung

dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Selain itu, ketentuan pasal *a quo* juga mengatur ihwal persyaratan yang harus dimiliki oleh perusahaan alih daya. Pasal *a quo* juga mengatur suatu klausula yang sangat penting, yakni adanya peralihan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan alih daya menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja manakala ditemukan adanya jenis kegiatan yang bersifat pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, dikerjakan oleh pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerjaan.

Namun demikian, ketentuan dimaksud yang semula diatur dalam Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan, tidak dimuat lagi dalam ketentuan Pasal 66 UU Ciptaker. Pertanyaannya, apakah dengan tidak dimuatnya pasal 66 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebabkan Pasal 66 UU Ciptaker bertentangan dengan UUD 1945?

Untuk menjawab pertanyaan ini perlu diuraikan terlebih dahulu tafsir gramatikal Pasal 66 UU Ciptaker. Dari ketentuan pasal *a quo*, tidak terdapat perbedaan ruang lingkup pekerjaan antara perusahaan alih daya (*outsourcing*) dan perusahaan pemberi kerja. Hal ini tentunya merupakan suatu kebijakan hukum terbuka (*opened legal policy*) pembentuk undang-undang. Meskipun merupakan kebijakan hukum terbuka (*opened legal policy*), namun kebijakan ini masih dapat diuji konstitusionalitasnya. Ketentuan Pasal 66 UU Ciptaker dapat ditafsirkan bahwa pengusaha atau perusahaan pemberi kerja dapat dengan bebas menggunakan pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Artinya, pengusaha dapat melakukan alih daya (*outsourcing*) terhadap seluruh jenis pekerjaannya, termasuk pekerjaan pokok atau inti (*core business*) kepada perusahaan *outsourcing*. Desain ini lah yang berubah dari Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Pada dasarnya perubahan kebijakan politik hukum pembentuk undang-undang merupakan domain dari pembentuk undang-undang. Akan tetapi, desain perubahan politik hukum pembentuk undang-undang harus berorientasi pada pemberian prioritas perlindungan dan kesejahteraan pada pekerja. Apabila desain Pasal 66 UU Ciptaker lebih memberikan perlindungan dan

kesejahteraan bagi pekerja, maka tidak bermasalah tatkala pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berkaitan langsung dengan proses produksi dilakukan oleh perusahaan alih daya. Akan tetapi, apabila desain Pasal 66 Ciptaker merugikan pekerja, maka yang harus diberlakukan adalah kebijakan politik hukum yang paling menguntungkan pekerja. Dalam desain Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, apabila pekerja perusahaan alih daya yang seharusnya mengerjakan pekerjaan bersifat penunjang seperti pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di bidang pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyedia jasa angkutan pekerja, ternyata mengerjakan pekerjaan yang bersifat pokok yang terkait dengan *core business* perusahaan pemberi kerja, maka secara otomatis hubungan kerja pekerja dengan perusahaan alih daya beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi kerja. Hal ini dilakukan tentunya semata-mata untuk memberikan penghargaan yang lebih kepada pekerja yang berhasil meningkatkan *skill* dan keahliannya sehingga dipandang mampu mengerjakan pekerjaan yang bersifat pokok. Oleh karena itu, menurut kami Pasal 66 UU Ciptaker tidak memberikan perlindungan dan penghargaan yang memadai terhadap pekerja yang telah meningkatkan *skill* dan keahliannya dalam hubungan kerja sehingga pasal *a quo* bertentangan dengan UUD 1945. **Dengan demikian, permohonan Pemohon beralasan menurut hukum sepanjang isu hukum terkait.**

Perihal Pengupahan

[6.4] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan Pasal 89 dan Pasal 90B ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU Ciptaker mengatur tentang Pengupahan. Pasal 89 UU Ciptaker menghapus Pasal 89 UU Ketenagakerjaan berdampak UMSP dan UMSK menjadi hilang. Selain itu, Pasal 90B ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) tentang UMP dan UMK tidak berlaku bagi buruh yang bekerja pada perusahaan berskala mikro dan kecil, serta besar upah pada perusahaan berskala mikro dan kecil hanya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan buruh. Penghapusan Pasal 89 dan penambahan Pasal 90B ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) serta—karena saling terkait— Pasal 88, Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, Pasal

90 (*dihapus*), Pasal 90A, Pasal 91 (*dihapus*), Pasal 92, Pasal 92A, Pasal 94, Pasal 95, Pasal 97 (*dihapus*), Pasal 98 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28H ayat (4), dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945. Norma pengupahan dalam UU Cipta Kerja tidak menjamin hak setiap buruh atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; tidak memberi jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi setiap buruh; tidak menjamin dan memberi hak kepada setiap buruh untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja pekerja/buruh dengan pengusaha; dan perekonomian Indonesia tidak disusun usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan, serta mengambil alih hak milik pribadi buruh secara sewenang-wenang.

Ada beberapa isu hukum yang perlu kami respons terkait dengan pengupahan, yakni, ketiadaan klasifikasi upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota/ (semula diatur di dalam Pasal 89 ayat (1) UU Ketenagakerjaan); absennya Dewan Pengupahan Provinsi dalam memberikan rekomendasi saat penentuan Upah minimum; keterlibatan serikat pekerja yang dihapus dalam penentuan besaran upah (semula diatur di dalam Pasal 91 ayat (1) UU Ketenagakerjaan).

Berdasarkan isu hukum di atas, menurut kami ketiadaan pengaturan terkait Upah Minimum Sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota berpotensi menyebabkan ketidakadilan. Sebab, setiap industri memiliki karakter dan sifat yang berbeda dengan industri lainnya. Misal, industri di sektor pertambangan pastinya berbeda dengan industri di sektor perbankan dan hal ini tidak dapat dipersamakan. Terlebih menyamakan penetapan upah minimum di sektor pertambangan dengan upah minimum secara umum dari suatu provinsi atau kabupaten/kota tidak dapat diterima berdasarkan penalaran yang wajar. Oleh karena itu, memperlakukan sesuatu secara sama pada dua hal yang bersifat berbeda merupakan sebuah ketidakadilan, sehingga ketiadaan pengaturan terkait Upah Minimum Sektor dalam UU Ciptaker merupakan suatu ketidakadilan yang bertentangan dengan UUD 1945.

Di samping itu, Upah Minimum berdasarkan wilayah provinsi/kabupaten/kota dan Upah Minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota harus ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota. Hal ini merupakan upaya campur tangan negara dan wujud implementasi dari prinsip negara kesejahteraan (*religious welfare state*) yang kita adopsi. Hal ini dilakukan dalam rangka melindungi hak atas penghidupan yang layak bagi warganya.

Di dalam perusahaan, penentuan Upah Minimum berdasarkan wilayah provinsi/kabupaten/kota dan Upah Minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota diperlukan pula kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja. Hal ini dilakukan agar buruh mendapat upah yang layak dan pengusaha pun dapat memberikan pengupahan dengan sistem proporsional dan tepat serta tidak boleh memberikan upah lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam kesepakatan antara pengusaha dan pekerja ternyata lebih rendah, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum. **Dengan demikian dalil Pemohon beralasan menurut hukum sepanjang isu hukum terkait.**

Pembayaran Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

[6.5] Menimbang bahwa terkait isu hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Pesangon, terdapat beberapa Pasal yang harus dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dengan argumentasi hukum bahwa **Pasal 154A UU Ciptaker** tidak mengatur rumus besaran pesangon atas dua puluh dua alasan PHK. **Pasal 156** menghapus hak uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.

- **Pasal 161** menghapus besaran pesangon atas alasan buruh melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja dan/atau Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama;
- **Pasal 162** menghapus hak-hak buruh yang mengundurkan diri;

- **Pasal 163** menghapus besaran pesangon karena penggabungan, perubahan status perusahaan;
- **Pasal 164** menghapus besaran pesangon karena perusahaan tutup dan efisiensi;
- **Pasal 165** menghapus besaran pesangon karena perusahaan pailit;
- **Pasal 166** menghapus besaran pesangon ahli waris karena buruh meninggal dunia;
- **Pasal 167** menghapus besaran pesangon buruh yang pensiun;
- **Pasal 168** menghapus hak-hak buruh yang dikualifikasi mengundurkan diri;
- **Pasal 169** menghapus besaran pesangon atas tuntutan PHK dari buruh;
- **Pasal 170** menghapus sanksi batal demi hukum PHK tanpa prosedur;
- **Pasal 171** menghapus ketentuan daluwarsa mengajukan gugatan; dan
- **Pasal 172** menghapus besaran pesangon buruh yang sakit berkepanjangan;

Bahwa 14 pasal tentang PHK dan pesangon yang diubah, ditambah dan dihapus tersebut bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (4) UUD 1945 karena 14 pasal tersebut tidak memberi *jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil terhadap hak konstitusional buruh untuk mendapat imbalan yang layak dalam hubungan kerja, dan 14 pasal tersebut bersifat merampas atau mengambilalih secara sewenang-wenang hak milik pribadi buruh berupa pesangon yang telah diberi, dijamin dan dilindungi oleh UUD 1945 dalam UU Ketenagakerjaan;*

Terhadap dalil-dalil Pemohon di atas, kami tidak akan menjawab satu per satu dalil-dalil *a quo*. Apa yang didalilkan Pemohon tentang penghapusan besaran pesangon sebagaimana diuraikan di atas dengan cara menghapus dan memindahkan materi muatan yang mengatur hal-hal dimaksud ke dalam instrumen hukum Peraturan Pemerintah, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menurut kami tidak tepat. Terlebih jika materi muatan yang dihapuskan dan diatur dalam Peraturan Pemerintah ternyata merugikan hak-hak pekerja dan bertentangan dengan UUD 1945.

Sebagai contoh, penghitungan pesangon bagi pekerja yang telah bekerja 5 tahun tetapi kemudian di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karena perusahaan pailit, maka perbandingan pembayaran pesangon antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta kerja adalah sebagai berikut.

	UU Ketenagakerjaan	UU Ciptaker (Terkait dengan Perubahan UU Ketenagakerjaan)	Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 (Peraturan Pelaksana UU Ciptaker terkait Ketenagakerjaan)
1.	Pasal 165 Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”	Pasal 165 (Dihapus)	Pasal 47 Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan pailit maka Pekerja/Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
2.	Pasal 156 ayat (2) huruf f masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;		Pasal 40 ayat (2) huruf f masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

Dengan memperhatikan tabel di atas ada beberapa fakta hukum yang terungkap dan menjadi pokok pembahasan, yaitu:

1. Pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit yang semula diatur di dalam Pasal 165 UU Ketenagakerjaan kemudian **“dihapus” di dalam ketentuan Pasal 165 UU Ciptaker**. Akan tetapi materi muatan Pasal 165 kemudian diatur dalam **Pasal 47 PP 35 Tahun 2021**.

2. Besarnya uang pesangan yang harus dibayarkan karena perusahaan pailit di dalam ketentuan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan sebesar **1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) huruf f**. Sementara Pembayaran uang pesangon yang diatur di dalam Pasal 47 PP 35 Tahun 2021 adalah **0,5 Ketentuan Pasal 40 ayat (2) huruf f**.
3. Dengan **masa kerja yang sama**, pembayaran uang pesangon yang diatur dalam Pasal 165 UU Ketenagakerjaan yang kemudian Pasal 165 ini dihapus di dalam UU Ciptaker. Akan tetapi, materi muatan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan dipindahkan ke dalam Pasal 47 PP 35 Tahun 2021 dengan perubahan jumlah uang pesangon yang dibayarkan ternyata lebih rendah, yakni **0,5 x masa kerja** daripada pengaturan yang semula diatur dalam Pasal 165 UU Ketenagakerjaan, yakni **1 x masa kerja**.

Berdasarkan fakta-fakta hukum di atas, meskipun hanya satu fakta hukum yang kami buktikan, namun ini memperkuat dugaan bahwa UU Ciptaker, khusus terkait dengan jumlah pembayaran uang pesangon telah merugikan hak konstitusional pekerja dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*" dan Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*"

Namun demikian, ada suatu "**dilema konstitusional**" yang dialami karena materi muatan yang semula diatur dalam UU Ketenagakerjaan, tetapi **dipindahkan** ke dalam bentuk Peraturan Pemerintah (PP). Dalam konteks ini, yang bertentangan dengan UUD 1945 adalah Pasal 47 PP 35 Tahun 2021 sebagai Peraturan Pelaksana dari UU Ciptaker. Permasalahannya adalah saat ini tidak terdapat aturan yang mengatur apabila terdapat Peraturan Pemerintah yang secara nyata bertentangan dengan UUD 1945. Sebab, berdasarkan Pasal 24C UUD 1945, Mahkamah Konstitusi hanya berwenang mengadili manakala terdapat Undang-Undang yang bertentangan dengan UUD 1945. Akan tetapi, dalam praktik pengujian undang-undang di Mahkamah Konstitusi, terdapat kasus yang memiliki permasalahan mirip dengan kasus pengujian UU Ciptaker ini, yakni dalam perkara

pengujian konstusionalitas UU Sumber Daya Air dimana Mahkamah membatalkan keseluruhan UU *a quo* karena inkonstitusionalitas Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana dari UU Sumber Daya Air. Dalam Putusan Nomor 85/PUU-XI/2013 tentang UU Sumber Daya Air, Mahkamah menyatakan sebagai berikut.

[3.28] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan sebagaimana diuraikan di atas tampak bahwa hak penguasaan oleh negara atas air adalah “roh” atau “jantung” dari Undang-Undang *a quo* sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945. **Oleh karena itu maka hal yang selanjutnya harus dipertimbangkan oleh Mahkamah, apakah peraturan pelaksanaan UU SDA telah disusun dan dirumuskan sesuai dengan penafsiran Mahkamah sehingga menjamin hak penguasaan negara atas air benar-benar akan terwujud secara nyata?** Satu-satunya cara yang tersedia bagi Mahkamah untuk menjawab pertanyaan ini adalah dengan memeriksa secara saksama peraturan pelaksanaan dari UU SDA, dalam hal ini Peraturan Pemerintah. Dengan mengambil langkah ini **bukanlah berarti Mahkamah melakukan pengujian terhadap peraturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang terhadap Undang-Undang, melainkan semata-mata karena persyaratan konstusionalitas Undang-Undang yang sedang diuji (c.q. UU SDA) digantungkan pada ketaatan peraturan pelaksanaan Undang-Undang** yang bersangkutan dalam mengimplementasikan penafsiran Mahkamah. Artinya, sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang, Peraturan Pemerintah adalah bukti yang menjelaskan maksud yang sesungguhnya dari Undang-Undang yang sedang diuji konstusionalitasnya di hadapan Mahkamah, sehingga apabila maksud tersebut ternyata bertentangan dengan penafsiran yang diberikan oleh Mahkamah, hal itu menunjukkan bahwa Undang-Undang yang bersangkutan memang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar.”

Dalam Putusan Nomor 85/PUU-XI/2013 di atas, Mahkamah menyatakan, **“...karena persyaratan konstusionalitas Undang-Undang yang sedang diuji (c.q. UU SDA) digantungkan pada ketaatan peraturan pelaksanaan Undang-Undang** yang bersangkutan dalam mengimplementasikan penafsiran Mahkamah. Artinya, sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang, Peraturan Pemerintah adalah bukti yang menjelaskan maksud yang sesungguhnya dari Undang-Undang yang sedang diuji konstusionalitasnya di hadapan Mahkamah, sehingga apabila maksud tersebut ternyata bertentangan dengan penafsiran yang diberikan oleh Mahkamah, hal itu menunjukkan bahwa Undang-Undang yang bersangkutan memang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar.” Oleh

karena konstruksi pengujian UU Ciptaker ini memiliki kemiripan dengan perkara yang telah diputus oleh Mahkamah sebelumnya, yakni dalam pengujian UU SDA dimana Mahkamah memeriksa PP untuk menilai konstitusionalitas UU SDA, maka dalam konstruksi hukum yang demikian, konstitusionalitas Pasal 47 PP 35 Tahun 2021 digantungkan pada konstitusionalitas Pasal 165 UU Ciptaker.

Akan tetapi, redaksi rumusan Pasal 165 UU Ciptaker yang bertuliskan kata "dihapus", seharusnya memuat materi muatan perubahan yang semula diatur di dalam Pasal 165 UU Ketenagakerjaan. Namun pengaturan materi muatan dimaksud justru dipindah dan diatur di dalam Peraturan Pemerintah. Dalam kasus materi muatan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan yang dipindah ke dalam Pasal 47 PP 35 Tahun 2021, menurut kami hal ini bertentangan dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik karena tidak sepatutnya materi muatan undang-undang diatur di dalam PP dengan menghapus materi muatan yang ada di undang-undang perubahan.

Selain itu, materi muatan Pasal 47 PP 35 Tahun 2021 adalah materi muatan undang-undang, sehingga Mahkamah berwenang mengadili konstitusionalitas Pasal 47 PP 35 Tahun 2021 dan oleh karena jumlah pembayaran pesangon yang diatur di dalam Pasal 47 PP 35 Tahun 2021 ditentukan lebih rendah dari pengaturan yang termuat dalam Pasal 165 UU Ketenagakerjaan, maka Pasal 47 PP 35 Tahun 2021 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

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

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

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum di atas, maka permohonan yang berkaitan dengan pertimbangan hukum di atas harus dikabulkan.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, Aswanto, Wahiduddin Adams, Suhartoyo, Enny Nurbaningsih, Saldi Isra, Arief Hidayat, Manahan M.P. Sitompul, 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 14.44 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, Aswanto, Wahiduddin Adams, Suhartoyo, Enny Nurbaningsih, Saldi Isra, Arief Hidayat, Manahan M.P. Sitompul, dan Daniel Yusmic P. Foekh, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh I Made Gede Widya Tanaya Kabinawa sebagai

Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Pemohon atau kuasanya, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, Presiden atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Anwar Usman

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Aswanto

ttd.

Wahiduddin Adams

ttd.

Suhartoyo

ttd.

Saldi Isra

ttd.

Enny Nurbaningsih

ttd.

Arief Hidayat

ttd.

Manahan M.P. Sitompul

ttd.

Daniel Yusmic P. Foekh

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

I Made Gede Widya Tanaya Kabinawa



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.