

RINGKASAN PERMOHONAN PERKARA

Nomor 87/PUU-XVIII/2020

“Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Syarat-Syarat Batasan Pekerjaan Yang Dapat Diserahkan Dari Pemberi Kerja Kepada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Formula Perhitungan Upah Minimum, Ketentuan Upah Minimum, Dan Batasan Standar Pemberian Uang Pesangon Dan Uang Penghargaan Masa Kerja, Serta Menghilangkan Penggantian Perumahan Serta Pengobatan Dan Perawatan Yang Ditetapkan 15% Dari Uang Pesangon Dan/Atau Uang Penghargaan Masa Kerja”

I. PEMOHON

Dewan Pimpinan Pusat (DPP) Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa (FSPS), yang diwakili oleh Deni Sunarya selaku Ketua Umum dan Muhammad Hafidz selaku Sekretaris Umum.

Selanjutnya disebut sebagai Pemohon.

II. OBJEK PERMOHONAN

Pengujian materiil Pasal 81 angka 15, angka 19, angka 25, angka 29, dan angka 44 Undang-Undang Nomor [...] Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).

III. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

Pemohon menjelaskan kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk menguji Undang-Undang adalah:

1. Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 menyebutkan bahwa kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan;
2. Pasal 24 ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa, *“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.”*;

3. Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 menyebutkan bahwa salah satu kewenangan Mahkamah Konstitusi adalah melakukan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945;
4. Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK) menyatakan bahwa:
“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”;
5. Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU 48/2009) menyebutkan bahwa “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.”;
6. Bahwa Pemohon mengajukan muatan materi dalam UU Cipta Kerja terhadap UUD 1945, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk menerima, memeriksa dan mengadili permohonan ini.

IV. KEDUDUKAN HUKUM PEMOHON (*LEGAL STANDING*)

1. Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK:
“Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu: (a) perorangan WNI, (b) kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip negara kesatuan RI yang diatur dalam undang-undang, (c) badan hukum publik dan privat, atau (d) lembaga Negara.”;
2. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 011/PUU-V/2007 dimana kemudian putusan-putusan tersebut ditegaskan dalam putusan-putusan berikutnya, parameter kerugian konstitusional telah ditentukan oleh Mahkamah Konstitusi. Adapun parameter tersebut adalah sebagai berikut:
 - a. *adanya hak konstitusional para Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.*

- b. hak konstitusional para Pemohon tersebut dianggap oleh para Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji.
 - c. kerugian konstitusional para Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik atau khusus dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi.
 - d. adanya hubungan sebab akibat antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji.
 - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.;
3. Bahwa kualifikasi Pemohon adalah federasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang pada tanggal 11 Oktober 2013 sebagaimana telah teregistrasi dengan Tanda Bukti Pencatatan Nomor Penc.568/5236/HI-S/X/2013;
 4. Bahwa sebagai kelompok orang yang memiliki kepentingan yang sama dalam perlindungan dan penegakan hak-hak dasar pekerja/buruh sebagai sebuah federasi serikat pekerja/serikat buruh, Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, Pasal 9 ayat (4), Pasal 36 Anggaran Dasar Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa tertanggal 4 Januari 2014, yang diwakili oleh Ketua Umum dan Sekretaris Umum memiliki fungsi sebagai penyalur aspirasi, serta diberikan hak untuk mewakili anggotanya dihadapan lembaga peradilan, termasuk diantaranya di Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia;
 5. Berdasarkan doktrin "*organization standing*", Pemohon yang selama ini memiliki tujuan untuk menggalang persatuan kaum buruh dalam mewujudkan hubungan perburuhan yang adil, dengan melakukan pembelaan terhadap perbedaan penafsiran hukum perburuhan, serta melakukan protes terhadap segala kebijakan pengusaha, maupun kebijakan pemerintah yang tidak menjamin hak-hak konstitusional kaum buruh, setidaknya kedudukan hukum Pemohon untuk mewakili anggota Pemohon pernah diakui oleh Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 7/PUU-XII/2014;

6. Bahwa federasi serikat pekerja/serikat buruh Pemohon memiliki 3.814 orang anggota yang masih aktif bekerja di 31 perusahaan pada wilayah Karawang, Subang dan Cirebon - Jawa Barat, serta sudah dapat dipastikan terikat dengan keberlakuan norma dalam undang-undang *a quo*. Muatan materi yang terkandung dalam pasal-pasal *a quo*, telah merugikan hak-hak konstitusional khususnya anggota Pemohon dan umumnya pekerja/buruh lainnya, yakni diantaranya:
- a. Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja telah mengubah Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), yang menghilangkan pengaturan jangka waktu, batas perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu, serta tidak mengakomodir Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 terkait frasa "*demi hukum*" dalam ayat (7). Sehingga anggota Pemohon dapat diperjanjikan perjanjian kerja waktu tertentu tanpa batasan waktu perjanjian, perpanjangan, dan/atau pembaharuan;
 - b. Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja telah menghapus Pasal 65 UU 13/2003, yang telah memberikan syarat-syarat batasan pekerjaan yang dapat diserahkan dari pemberi kerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, serta tidak pula mengakomodir Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 terkait frasa "*demi hukum*" dalam ayat (8). Sehingga hubungan kerja anggota Pemohon dapat dialihkan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tanpa mempertimbangkan jenis pekerjaan yang dapat diserahkan;
 - c. Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja telah menambah muatan materi Pasal 88 UU 13/2003, diantaranya yakni Pasal 88D yang menetapkan formula perhitungan upah minimum yang semula berdasarkan produktifitas, inflasi dan pertumbuhan ekonomi, menjadi hanya memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Sehingga kenaikan upah yang akan diterima anggota Pemohon hanya didasarkan pada perhitungan nilai inflasi atau pertumbuhan ekonomi;

- d. Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja telah menghapus Pasal 91 UU 13/2003, yang mengatur akibat dan kewajiban hukum dari adanya kesepakatan upah yang lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku. Sehingga anggota Pemohon dapat diperjanjikan dengan kesepakatan upah dibawah upah minimum tanpa adanya akibat dan kewajiban hukum bagi pengusahanya;
 - e. Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja telah mengubah Pasal 156 UU 13/2003, yang memuat batasan standar pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, serta menghilangkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja. Batasan uang pesangon dan penghargaan masa kerja yang dalam UU 13/2003, diatur paling sedikit diubah menjadi paling banyak. Sehingga apabila anggota Pemohon diputuskan hubungan kerja, maka dapat diberikan uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja dibawah ketentuan Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja, karena berfrasa paling banyak.
7. Bahwa dengan mempertimbangkan uraian Pemohon, maka ketentuan Pasal UU *a quo* berpotensi merugikan hak-hak konstitusional anggota Pemohon yang telah ditetapkan dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Dan potensi kerugian tersebut akan terjadi sebagai adanya sebuah sebab-akibat (*causal verband*) dari akibat hukum adanya hingga berakhirnya hubungan kerja antara anggota Pemohon dengan Perusahaan pemberi kerja tempat anggota Pemohon bekerja.

V. NORMA YANG DIMOHONKAN PENGUJIAN DAN NORMA UUD 1945

A. NORMA YANG DIMOHONKAN PENGUJIAN

- **Pengujian materiil UU Cipta Kerja:**

- 1. Pasal 81 angka 15 (mengubah Pasal 59 UU 13/2003):**

- (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.

2. Pasal 81 angka 19:

Menghapus Pasal 65 UU 13/2003.

3. Pasal 81 angka 25 (mengubah Pasal 88D UU 13/2003):

- (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.

4. Pasal 81 angka 29:

Menghapus Pasal 91 UU 13/2003.

5. Pasal 81 angka 44:

- (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 paling banyak sesuai 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 paling banyak sesuai 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 dimana 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 dengan Peraturan Pemerintah.*

B. NORMA UNDANG-UNDANG DASAR 1945.

1. Pasal 28D ayat (1):

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.

2. Pasal 28D ayat (2):

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

VI. ALASAN PERMOHONAN

1. Bahwa Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja telah mengubah muatan materi dalam ketentuan Pasal 59 UU 13/2003;
2. Bahwa menurut Pemohon, pengaturan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu yang hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sebagaimana telah diatur dalam Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003, guna memberikan kepastian hukum terhadap pelaksanaan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (sementara), dapat diperkirakan penyelesaian pekerjaannya, bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
3. Bahwa pengaturan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, tidak dapat dipisahkan dari undang-undang yang mengatur jenis dan sifat kegiatannya. Meskipun akan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah, namun apabila hendak diteliti secara seksama, maka sesungguhnya pasal undang-undang *a quo* hanya ingin mengatur ulang pengaturan jangka waktu, batas perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Sehingga menjadi patut dipertanyakan keinginan atau maksud sebenarnya dari pembentuk undang-undang atas perubahan Pasal 59 UU 13/2003. Pengaturan ulang hanya dapat dilakukan dalam rangka memberikan kepastian hukum atas pelaksanaan suatu undang-undang. Sedangkan ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 ditambah dengan Putusan Mahkamah

Konstitusi Nomor 7/PU-XII/2014, telah memberikan kejelasan rumusan norma syarat jenis dan sifat kegiatan tertentu hingga pada pengaturan jangka waktu, batas perpanjangan serta pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu;

4. Bahwa pembatasan jangka waktu bagi pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, untuk menjamin perlindungan kepada pekerja/buruh yang diikat dengan sebuah perjanjian kerja waktu tertentu. Akibatnya jika tidak diberikan batasan waktu, maka pemberi kerja dapat memperjanjikan pekerja/buruh dengan perpanjangan dan/atau pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu berkali-kali, sehingga maksud dari adanya pengaturan jenis dan sifat atau kegiatan tertentu yang sangat erat hubungannya dengan waktu tertentu menjadi kehilangan makna dan dapat diimplementasikan secara menyimpang, yang berujung pada semakin terbukanya kemungkinan terjadi perselisihan hubungan industrial;
5. Bahwa Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja telah menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 yang memuat syarat-syarat batasan pekerjaan yang dapat diserahkan dari pemberi kerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, hal demikian telah memberikan ruang kepada pemberi kerja untuk dapat menyerahkan seluruh jenis pekerjaan apapun kepada penyedia jasa pekerja/buruh. Dengan kata lain, seluruh jenis pekerjaan dapat dialihdayakan (*outsourcing*). Terlebih perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dapat juga diberlakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Dampaknya, pekerja/buruh akan mengalami eksploitasi untuk kepentingan keuntungan bisnis, karena telah memisahkan tanggung jawab hubungan kerja perusahaan pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hal demikian, justru mengaburkan aspek jaminan dan perlindungan terhadap pekerja/ buruh *outsourcing*;
6. Bahwa syarat-syarat batasan pekerjaan yang dapat diserahkan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dalam Pasal 65 UU 13/2003, yakni dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; merupakan kegiatan

penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Apabila hendak ditelaah secara seksama, tergambar perlindungan yang berkepastian hukum atas boleh atau tidaknya penerapan pekerja/buruh *outsourcing*. Jika syarat-syarat tersebut dihilangkan, maka kekhawatiran ratusan ribu hingga jutaan pekerja/buruh akan dipekerjakan sebagai pekerja/buruh *outsourcing*, menjadi kenyataan. Meskipun terhadap pekerja/buruh *outsourcing* dapat diberlakukan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, namun lemahnya keberadaan posisi tawar pekerja/buruh akan menutup kemungkinan tersebut;

7. Bahwa secara finansial, perusahaan pemberi kerja memiliki potensi keuntungan yang lebih besar dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Sebab, perusahaan *outsourcing* dalam memenuhi kebutuhan keuangannya, bersumber dari *management fee*. Fakta tersebut, akan sangat menyulitkan pekerja/buruh *outsourcing* apabila terjadi perselisihan hubungan industrial yang menyebabkan adanya suatu kewajiban pembayaran tertentu. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dimungkinkan tidak memiliki aset perusahaan seperti tanah dan gedung, yang dapat diuangkan dalam rangka pemenuhan dari kewajiban hukumnya atas pembayaran tertentu. Dengan demikian, maka rumusan pasal *a quo* yang menghapus seluruh muatan materi dalam Pasal 65 UU 13/2003, telah tidak memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh sepanjang pengaturan syarat-syarat tertentu terkait batasan pekerjaan yang dapat diserahkan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
8. Bahwa ketentuan Pasal 88D ayat (2) UU 13/2003 yang diatur dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja menetapkan formula perhitungan upah minimum yang hanya memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Pasal *a quo* setidaknya tidak harmonis (sejalan) dengan ketentuan Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003, yang penetapan upah minimum selain berdasarkan kebutuhan hidup layak juga memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Perlu ditegaskan, dalam UU Cipta Kerja tidak menghapus atau mengganti

Pasal 88 UU 13/2003, khususnya ayat (4), sehingga ketentuan tersebut tetap berlaku;

9. Bahwa ketentuan pasal undang-undang *a quo* yang mengatur penetapan formula perhitungan upah minimum yang hanya memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi, juga lebih rendah dari pengaturan formula perhitungan upah minimum dalam Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang perhitungan penetapan upah minimum menggunakan pengali nilai inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Senyatanya, pembuat undang-undang hendak mengatur ulang rumusan norma perhitungan upah minimum dalam UU Cipta Kerja dengan nilai yang lebih rendah dari UU 13/2003 bahkan peraturan dibawahnya;

Hal demikian, setidaknya pembuat undang-undang telah mengurangi keberpihakannya pada pekerja/buruh, yang minim daya tawarnya dalam kedudukan sosial dengan pemberi kerja. Padahal, konstitusi telah menetapkan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja dengan kompensasi berupa imbalan (upah), yang terkadang merupakan satu-satunya pendapatan pekerja/buruh dalam menghidupi keluarganya. Tidak banyak pengusaha yang memberikan upah pekerja/buruhnya diatas upah minimum, terlebih harus melalui jalan perundingan yang tidak sedikit berlabuh di meja pengadilan hubungan industrial. Upah minimum merupakan tumpuan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, bahkan dalam situasi Pandemi seperti sekarang ini, pekerja/buruh mengikhlaskan upahnya tidak dibayar penuh demi bisa tetap dapat bekerja. Oleh karenanya, apabila variabel perhitungan upah minimum dalam UU Cipta Kerja ini kembali diatur ulang dan tetap dipertahankan, bahkan variabelnya nyata-nyata lebih rendah dari Peraturan Pemerintah, maka hal demikian telah merugikan Pemohon yang telah berjuang dengan keringatnya untuk memutar roda perekonomian;

10. Bahwa ketentuan Pasal 88E ayat (2) UU 13/2003 yang diatur dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja, ditegaskan adanya larangan bagi pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Namun demikian, dalam ketentuan selanjutnya tidak diatur tentang akibat dan kewajiban hukum bagi

pengusaha apabila membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bahkan tidak menutup kemungkinan adanya kesepakatan upah dibawah upah minimum yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh. Dengan dihapusnya Pasal 91 UU 13/2003 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja, maka larangan pembayaran upah minimum yang senyatanya tanpa disertai dengan akibat hukum dan melahirkan kewajiban untuk membayar selisih dari upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan upah minimum, menjadi sia-sia (*illusioner*);

11. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja, justru menimbulkan ketidakpastian pelaksanaan pembayaran upah minimum. Sebab, pengusaha hanya dilarang membayar upah minimum tanpa memiliki akibat dan kewajiban hukum untuk membayar kembali selisih dari upah yang telah dibayarkannya. Tidak sebandingnya jumlah lapangan kerja dan angkatan kerja, akan memposisikan pekerja/buruh sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan tanpa dapat bernegosiasi besaran upah dengan pengusaha. Sehingga ketidakpastian pekerja/buruh untuk mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum, terjadi karena Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja telah menghapus Pasal 91 UU 13/2003, yang mengatur akibat dan kewajiban hukum dari adanya kesepakatan upah yang lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku;
12. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja, telah mengubah Pasal 156 UU 13/2003;
13. Bahwa ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) UU 13/2003 yang diatur dalam Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja sepanjang frasa “paling banyak” telah mengubah Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) UU 13/2003. Ketentuan *a quo*, bermakna bahwa pengusaha diberikan pilihan untuk menetapkan besaran uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dengan batas atas.

Artinya pengusaha tidak diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja sesuai dengan besaran yang telah ditetapkan dalam UU Cipta Kerja, bahkan dapat juga berarti melarang

pengusaha (secara diam-diam) untuk membayar lebih tinggi sebagai makna dari frasa “paling banyak”;

14. Bahwa ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 yang diatur dalam Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja juga menghapus pengaturan pemberian uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan kepada pekerja/buruh yang diputuskan hubungannya, yang sebelumnya diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003;

Sebagai salah satu komponen kompensasi dari akibat pemutusan hubungan kerja, maka pemberian uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan kepada pekerja/buruh selalu melekat dalam tiap-tiap alasan putusnya hubungan kerja. Dalam UU 13/2003, pekerja/buruh yang diakhiri hubungan kerja dengan alasan mengundurkan diri sekalipun, tetap diberikan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, meskipun tidak mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja. Hak tersebut dimaksudkan untuk mengganti fasilitas pengobatan dan perawatan yang ditetapkan sebesar 5%, dan penggantian fasilitas perumahan sebesar 10% selama pekerja/buruh belum mendapatkan pekerjaan setelah hubungannya diakhiri.

Keberadaan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan telah secara spesifik menyebutkan kemanfaatannya, dan telah ditetapkan sebagai salah satu kewajiban pengusaha apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sejak berlakunya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-04/Men/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian. Pasal 156 ayat (4) pada Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja, merupakan ketentuan yang mengatur ulang besaran kompensasi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, dengan cara menghilangkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan. Oleh karenanya, fasilitas pengobatan dan perawatan serta perumahan selama pekerja/buruh belum mendapatkan pekerjaan setelah hubungannya diakhiri, khususnya bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri merupakan tumpuan dan bagian dari

harapan terakhir untuk mendapatkan jaminan atas manfaat dari uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan tersebut.

VII. PETITUM

1. Mengabulkan Permohonan Pemohon untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Pasal 81 angka 15, angka 19, dan angka 29 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor [...] Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor [...], Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor [...]) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.
3. Menyatakan frasa “atau” pada Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor [...] Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor [...], Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor [...]) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara bersyarat, sepanjang tidak dimaknai “dan” yang selengkapny menjadi berbunyi: “Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi dan inflasi”.
4. Menyatakan frasa “paling banyak” pada Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) dalam Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor [...] Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor [...], Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor [...]) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara bersyarat jika tidak dimaknai paling sedikit.
5. Menyatakan Pasal 156 ayat (4) pada Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor [...] Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor [...], Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor [...]) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara bersyarat

sepanjang tidak dimaknai uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

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

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