



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

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

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

**ACARA
MENDENGARKAN KETERANGAN DPR DAN AHLI
PEMOHON PERKARA 40/PUU-XXI/2023
(VII)**

J A K A R T A

KAMIS, 25 JANUARI 2024



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

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

PERIHAL

Pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

PEMOHON

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

ACARA

Mendengarkan Keterangan DPR dan Ahli Pemohon Perkara 40/PUU-XXI/2023 (VII)

**Kamis, 25 Januari 2024, Pukul 10.34 – 12.40 WIB
Ruang Sidang Gedung Mahkamah Konstitusi RI,
Jln. Medan Merdeka Barat No. 6, Jakarta Pusat**

SUSUNAN PERSIDANGAN

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

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

**Panitera Pengganti
Panitera Pengganti**

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

1. R. Abdullah
2. Abdul Hakim
3. Sofyan Abdul Latif
4. Hersanto
5. Feri Irawan
6. Agung P.

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

1. Zen Mutowali
2. Endang Rokhani
3. M. Fandrian Hadistianto
4. Saepul Anwar
5. Sahat Butar Butar
6. Guntoro

C. Ahli dari Pemohon Perkara Nomor 40/PUU-XXI/2023:

1. John Pieris
2. Ida Susanti
3. Indrasarin Tjandraningsih

D. Tim Asisten Ahli dari Pemohon Perkara Nomor 40/PUU-XXI/2023:

1. Joko Ismono
2. Agusmidah
3. Ahmad Ansyori
4. Holyness N. Singadimedja
5. Fithrianus Shalihah

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

1. Michael Nainggolan
2. Samuel Rivaldo
3. Karel Nehemia Hamonangan

F. Pemerintah:

1. Erni Haris (Kementerian Hukum dan HAM)
2. Andrie Amoes (Kementerian Hukum dan HAM)
3. R. Tony Prayogo (Kementerian Hukum dan HAM)
4. Fhauzanul Ikhwan (Kementerian Hukum dan HAM)

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| 5. Qorina Hidayati | (Kemenko Perekonomian) |
| 6. Dhian Jatu Puspita | (Kemenko Perekonomian) |
| 7. Rininta Chandrayu N. | (Kemenko Perekonomian) |
| 8. Haiyani Rumondang | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 9. Reni Mursidayanti | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 10. Hendri | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 11. Fredy | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 12. Retno Pratiwi | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 13. Laila | (Kementerian Setneg) |
| 14. Teguh Satrio Prakoso | (Kementerian Setneg) |
| 15. Esther Emmanuella Wijaya | (Kementerian Setneg) |

*Tanda baca dalam risalah:

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

SIDANG DIBUKA PUKUL 10.34 WIB**1. KETUA: SUHARTOYO [00:00]**

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

KETUK PALU 3X

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

2. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [00:31]

Baik. Bismillahirrahmanirrahim. Assalamualaikum wr. wb. Yang Terhormat Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi, Pihak Presiden, DPR, Para Pemohon, dan Ahli yang hadir pada hari ini. Izinkan kami untuk menyampaikan kehadiran dari kuasa hukum. Pertama saya sendiri, Muhammad Fandrian Hadistianto. Kedua, ada Bapak Saepul Anwar. Ketiga adalah Bapak Zen Mutowali. Kempat, ada Ibu Endang Rokhanis. Kelima, ada Bapak Sahat Butar Butar. Kenam, ada Bapak Guntoro. Dan dihadiri oleh Para Prinsipal, di samping kanan saya ada Pak Abdullah. Dan di belakang saya, kami pikir tidak perlu kami sebutkan satu per satu untuk mempersingkat waktu.

3. KETUA: SUHARTOYO [01:17]

Baik. Dari 6 ... 61?

4. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 61/PUU-XXI/2023: KAREL NEHEMIA HAMONANGAN [01:22]

Baik. Terima kasih, Yang Mulia. Assalamualaikum wr. wb. Shalom, om swastiastu, namo buddhaya, dan salam kebajikan. Selamat pagi, salam sejahtera untuk kita semua.

Izinkan kami untuk memperkenalkan diri. Saya Karel Nehemia Hamonangan Simanjuntak. Di sebelah kanan saya ada Samuel Rivaldo Hutayan. Dan di sebelah Samuel ada Michael Steven Harun Nainggolan. Kami adalah para legal untuk mewakili kepentingan hukum Saudara Leonardo Olevian Samonangan Siahaan. Terima kasih.

5. KETUA: SUHARTOYO [01:52]

Baik. Dari Pemerintah atau Presiden. Silakan, Ibu. Siapa yang memperkenalkan?

6. PEMERINTAH: ANDRIE AMOES [01:58]

Assalamualaikum wr. wb. Selamat pagi dan salam sejahtera bagi kita semua. Izin, Yang Mulia, kami dari Kuasa Khusus Presiden untuk Perkara 40 dan Perkara 61. Yang hadir adalah kami dari Kementerian Hukum dan HAM, Andrie Amoes selaku Direktur Litigasi dan Tim. Kemudian dari Kementerian Ketenagakerjaan, Ibu Haiyani Rumondang selaku Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 dan Tim. Kemudian dari Menteri Koordinator Bidang Perekonomian, Ibu Qorina Hidayati dan Tim. Kemudian dari Kementerian Sekretariat Negara, Ibu Laila dan Tim. Demikian, Yang Mulia.

7. KETUA: SUHARTOYO [02:46]

Baik. Agenda sidang hari ini sedianya untuk mendengarkan keterangan DPR terlebih dahulu dan baru dilanjutkan dengan Keterangan Ahli Pemohon Perkara Nomor 40, tapi dari DPR beralangan hadir. Oleh karena ini acaranya bisa dilanjutkan langsung mendengar Keterangan Ahli dari Pemohon 40.

Telah hadir Prof. Dr. John Pieris, S.H., M.H., M.S., sebagai Ahli beragama Kristen. Ibu Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN., beragama Katolik, betul, Ibu, ya? Dan ketiga Dr. Inrasarin Tjandraningsih, beragama Islam. Memang sedang tidak sehat untuk menggunakan masker, dari nasihat dokter? Nanti bisa dibuka ketika memberi Keterangan.

Baik. Untuk tiga Ahli supaya maju ke depan untuk mengucapkan sumpah. Dan mengucapkan sumpah akan dibantu lafalnya untuk Prof. John Pieris dan Ibu Ida oleh Yang Mulia Bapak Daniel. Untuk Ibu Indrasari karena agamanya Islam, mohon dibantu Yang Mulia Bapak Ridwan Mansyur. Yang beragama Kristen dan Katolik dulu. Yang Mulia Bapak Daniel mohon dibantu.

8. HAKIM ANGGOTA: DANIEL YUSMIC P FOEKH [04:21]

Baik, terima kasih, Yang Mulia Ketua.

Ahli Bapak Profesor Dr. John Pieris beragama Kristen. Nanti dua jari, ya, tangan kanannya dua jari, tangan kirinya di atas Alkitab. Kemudian Ibu Ida Susanti karena beragama Katolik nanti tiga jari. Karena Alkitabnya hanya satu, mungkin diwakili oleh Prof. John Pieris.

Baik, tolong ikuti lafal janji yang akan saya tuntun.

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

9. PARA AHLI YANG BERAGAMA KRISTEN BERSUMPAH: [04:56]

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

10. HAKIM ANGGOTA: DANIEL YUSMIC P FOEKH [05:10]

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

11. KETUA: SUHARTOYO [05:16]

Baik, dilanjut, mohon perkenan Yang Mulia Bapak Ridwan Mansyur.

12. HAKIM ANGGOTA: RIDWAN MANSYUR [05:18]

Terima kasih, Yang Mulia. Ibu Dra. Indrasarin Tjandraningsih, ikuti lafal sumpah ahli yang akan saya tuntunkan.

"Bismillahirrahmanirrahim. Demi Allah, saya bersumpah sebagai Ahli akan memberikan keterangan yang sebenarnya, sesuai dengan keahlian saya."

13. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: INDRASARIN TJANDRANINGSIH [05:33]

Bismillahirrahmanirrahim. Demi Allah, saya bersumpah sebagai Ahli akan memberikan keterangan yang sebenarnya, sesuai dengan keahlian saya.

14. KETUA: SUHARTOYO [05:49]

Baik, terima kasih. Silakan kembali ke tempat. Kuasa Hukum Perkara 40, siapa yang akan didengar terlebih dahulu?

15. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [06:00]

Baik, terima kasih, Yang Mulia. Izinkan yang kali pertama akan memberikan Keterangan Ahli, yaitu Ibu Dra. Indrasarin Tjandraningsih.

Lalu yang kedua adalah Prof. Dr. John Pieris. Dan yang ketiga adalah Ibu Dr. Ida Susanti. Terima kasih.

16. KETUA: SUHARTOYO [06:17]

Baik, silakan Ibu di podium. Waktunya kurang lebih 10 menit. Kemudian pertanyaan nanti sekiranya ada supaya diakomodir melalui satu penanya, ya. Terima kasih. Silakan.

17. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU: INDRASARI TJANDRANINGSIH [06:39]

Terima kasih. Selamat pagi. Assalamualaikum wr. wb. Salam sejahtera untuk kita semua. Hari ini saya akan memberikan keterangan keahlian mengenai pasal-pasal yang terkait dengan PKWT, alih daya, pengupahan, pesangon, dan PHK. Keterangan ini disusun dari perspektif sosial, ekonomi, politik, hubungan industrial. Keterangan ini juga diletakkan dalam tiga buah konteks. Yang pertama, konteks rezim pasar kerja fleksibel. Kemudian pada konteks visi Indonesia Emas 2045 dan dalam konteks SDGs atau Sustainable Development Goals. Pasar kerja fleksibel adalah sebuah rezim yang menjadi kerangka penyusunan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 khususnya Bab IV Ketenagakerjaan. Sedangkan visi Indonesia Emas dan Sustainable Development Goals adalah komitmen pemerintah untuk membawa Indonesia dan warga negaranya menjadi warga negara yang maju.

Sebagai sebuah konteks hubungan industrial, hubungan industrial adalah sebuah cabang ilmu yang bersifat multidisiplin. Dia meliputi dimensi sejarah, hukum, sosial, ekonomi, politik, dan psikologi yang berfokus kepada hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Fokus hubungan industrial adalah kontrol dan pengaturan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang mengacu kepada peraturan pemerintah. Ket ini ... Keterangan Ahli ini secara khusus menggunakan perspektif sosial ekonomi atau ekonomi politik kebijakan ketenagakerjaan.

Pembabakan keterangan diberikan sebagai berikut. Ada empat bagian, yang pertama adalah lingkup dan fokus hubungan industrial dan kaitannya dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Kemudian bagian kedua, mengenai PKWT alih daya pengupahan PHK dan Pesangon dan implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja dan kerja layak. Bagian ketiga, berbicara soal peran serikat pekerja dalam hubungan industrial, dan bagian keempat adalah kesimpulan.

Sebuah sistem hubungan industrial merupakan sebuah sistem yang terdiri dari pekerja, pengusaha, dan pemerintah sebagai aktor yang membentuk sistem dan dinamika hubungan industrial melalui peran

masing-masing dalam sebuah konteks dan ideologi yang mewarnai sistem tersebut. Setiap aktor di dalam hubungan industrial memiliki peran dan kepentingan masing-masing, tetapi saling berkait. Seorang teoritis utama dari teori sistem hubungan industrial yaitu John Dunlop mengatakan, "Sistem hubungan industrial terbentuk dari tiga elemen utama aktor, konteks, dan ideologi, serta seperangkat aturan yang mengatur hubungan para aktor tersebut."

Bagaimana kaitan antara Undang-Undang Dasar 1945 dengan hubungan industrial? Jika dibaca dari Pasal 27 ayat (2), Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan (2) ini merupakan jaminan negara untuk menciptakan sebuah sistem hubungan industrial yang adil dan menyejahterakan, serta jaminan untuk perjuangan kolektif pekerja sebagai bagian dari Warga Negara Republik Indonesia.

Ketika kita membicarakan hubungan industrial, kita perlu melihat kondisi objektif dari pasar kerja di Indonesia. BPS pada bulan Agustus 2023 mengeluarkan data bahwa jumlah penduduk bekerja di Indonesia berjumlah 139.850.000 orang dan dari jumlah tersebut 55% pekerja atau lebih dari 75.000.000 orang berpendidikan SMP ke bawah. Sebaliknya, pengusaha atau wira usaha mapan proporsinya hanya 3% dari total angkatan kerja nasional.

Kondisi objektif ini menunjukkan tiga hal. Di Indonesia, pasar kerja dicirikan oleh oversupply of labor. Penawaran tenaga kerja jauh lebih tinggi daripada permintaan. Yang kedua, oversupply of labor itu menimbulkan ketimpangan dalam penawaran dan permintaan tenaga kerja dan akibatnya terjadi ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha.

Diri lain dari kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia adalah menggunakan paradigma kapitalisme neoliberal, yaitu sebuah bekerjanya mekanisme pasar dalam soal hubungan kerja dan menarik mundur tanggung jawab dan peran pemerintah di dalam perlindungan pekerja.

Yang kedua. Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia diwarnai oleh pasar kerja fleksibel atau fleksibilas ... fleksibilisasi hubungan kerja, maaf, yang memiliki empat prinsip. Yang pertama adalah prinsip interaksi bebas, pengguna tenaga kerja, dan pencari kerja, atau pekerja. Yang kedua, mengurangi peran serikat pekerja. Yang ketiga, merelaksasi regulasi ketenagakerjaan. Dan yang keempat, efisiensi biaya tenaga kerja. Pasar kerja fleksibel ini akan berfungsi secara efektif dengan peran negara yang minimal dalam perlindungan terhadap hubungan kerja dan kepada pekerja.

Ketika kita bicara soal PKWT, alih daya, pengupahan, PHK, dan pesangon, dia akan punya implikasi terhadap kesejahteraan pekerja dan kerja layak sebagai berikut.

PKWT dan alih daya mengurangi hak pekerja terhadap kepastian kerja, kepastian berpenghasilan, dan mutu kesejahteraan, serta

menghilangkan kesempatan pekerja untuk meningkatkan kariernya. Di dalam pasal pengupahan, pasal itu menghilangkan hak berunding serta meniadakan peran serikat pekerja. Dalam aspek PHK dan pesangon, dilakukan kemudahan untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja dan meminimalkan biaya pesangon. Pasal-pasal ini tidak konsisten dengan kesepakatan internasional maupun dengan Undang-Undang Dasar 1945 tentang kerja layak dan peran serikat pekerja.

Di sini, ada 10 indikator kerja layak dari International Labour Organization. Tapi dalam kaitan ini, saya hendak menyoroti angka 10 tentang dialog sosial dan perwakilan pekerja dan pengusaha. Ketika kita bicara soal dialog sosial, hubungan antara pekerja dan pengusaha di dalam konteks hubungan industrial harus membicarakan peran serikat pekerja. Eksistensi serikat pekerja sangat penting karena menjadi salah satu aktor yang menentukan kondisi dan dinamika hubungan industrial, sebagaimana dua aktor yang lain, yaitu pengusaha dan pemerintah.

Serikat pekerja merupakan wujud dari hak kolektif pekerja untuk memperjuangkan kepentingannya melalui proses perundingan yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Eksistensi dan peran serikat pekerja terancam dan terbukti berkurang pengaruhnya dengan turunnya densitas tenaga kerja atau berkurangnya jumlah anggota serikat pekerja. Data Kemnaker 2024, memperlihatkan bahwa dalam kurun waktu 2015 sampai 2023, jumlah serikat pekerja menurun drastis. Kalau kita lihat dari tahun 2008 ... 2019 hingga tahun 2023, jumlahnya berkurang sangat drastis, dari 1.800.000 menjadi 165.000. Mengapa penurunan densitas anggota ini penting? Karena serikat pekerja sangat penting perannya untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan industrial dan mencegah terjadinya ketegangan industrial. Ketegangan industrial akan terjadi pada saat komunikasi dalam dialog sosial di antara serikat pekerja dan pemberi kerja semakin jarang. Peran serikat pekerja yang semakin lemah, sebenarnya berdampak negatif bagi terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan karena pada dasarnya eksistensi serikat pekerja tidak hanya menguntungkan pekerja, akan tetapi juga menguntungkan pemberi kerja.

Kesimpulan saya, pasal-pasal mengenai PKWT, alih daya, pengupahan, PHK, dan pesangon dalam Bab IV Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menjauhkan amanat Undang-Undang Dasar 1945 karena menghilangkan empat hal.

Yang pertama, menghilangkan kepastian kerja dan kesempatan untuk bekerja secara layak dan kesempatan berkarier. Yang kedua, menghilangkan keadilan dalam hubungan industrial. Yang ketiga, menghilangkan kebebasan berserikat. Dan yang paling utama, mundurnya perlindungan negara terhadap pekerja sebagai kelompok warga negara yang berposisi lebih lemah di hadapan pengusaha dan pemberi kerja.

Demikian Keterangan saya. Terima kasih. Assalamualaikum wr. wb.

18. KETUA: SUHARTOYO [17:21]

Baik, silakan kembali ke tempat.
Dilanjut ke Prof. Di podium sebelah, boleh, Prof.

19. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: JOHN PIERIS [17:39]

Tes. Selamat pagi, Para Hakim Yang Mulia. Izinkan saya untuk menyampaikan pokok-pokok pendapat Ahli saya pada kesempatan ini.

Mengenai legal standing pekerja dan serikat pekerja dalam kajian yang menyangkut cluster ketenagakerjaan pada Undang-Undang Cipta Kerja. Pekerja dan serikat pekerja memiliki legal standing dalam untuk menguji materi cluster ketenagakerjaan dalam undang-undang ... UU CK sangatlah tepat. Karena baik pekerja maupun serikat pekerja adalah subjek hukum atau para pihak yang memiliki tanggung jawab etis dan sosial, juga tanggung jawab moral yang sangat tinggi untuk melakukan uji materiil cluster ketenagakerjaan terhadap beberapa norma hukum UU CK yang secara substansial melanggar Pasal 27 ayat (2), Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, ya.

Perjanjian kerja waktu tertentu juga menjadi hal-hal yang sangat merugikan para pekerja. Saya memandang bahwa pekerja dan serikat pekerja sebagai unsur-unsur atau subjek hukum memiliki kedudukan atau posisi sebagai legal standing untuk melakukan uji materiil cluster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang CK.

Pekerja dan serikat pekerja adalah komponen-komponen utama dalam memperjuangkan hak-hak buruh sebagai bagian dari hak-hak asasi manusia untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan dalam analisis kami sebagai Ahli bahwa Undang-Undang Dasar 1945, terutama pada Pasal 27 ayat (2) itu mengenai upah yang layak, ya, pekerjaan yang layak dan upah yang layak. Tetapi hampir pada semua aturan turunannya layak itu ditiadakan. Harusnya upah minimum provinsi yang layak, upah minimum regional yang layak, tetapi dalam struktur hukum dan perundang-undangan tuh layaknya hilang. Apa artinya ini? Artinya adalah bahwa pemerintah dan mungkin pemodal, ya, itu berusaha untuk menghindari diri dari tanggung jawab etis dan sosial terhadap para pekerja. Bagi saya itu sesuatu pelanggaran yang sangat luar biasa dan harus kita kritisi, ya.

Ketahui bahwa pada alinea keempat itu tugas negara untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah. Negara harus hadir untuk melindungi itu. Meminjam istilah Aristoteles soal keadilan

protektif, misalnya, itu harus dilindungi, ya. Keadilan korektif hal-hal yang harus diperbaiki. Ada proses pembetulan terhadap struktur-struktur hukum yang merugikan para pekerja itu. Kemudian, saya melihat bahwa peraturan pemerintah sebagai refleksi konstitusional ... konstitusionalitas UU CK.

Konsep pengujian materiil terutama uji konstitusional terhadap Undang-Undang Dasar 1945 yang selama ini dilakukan oleh MK sangat variatif. Ada permohonan ditolak semuanya atau diterima sebagian. Ada permohonan ditolak, tapi kemudian diterima dengan berbagai pertimbangan. Ada juga secara konseptual diterapkan sifat kewenangan MK untuk menolak norma yang diuji, tapi juga mengabulkan permohonan dengan menambah norma baru. Dalam praktik terjadi juga kegalauan dan dalam memutuskan, yaitu apakah MK berwenang menolak norma yang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar atau menerima permohonan dari pemohon yang menambah norma baru di luar yang dimaknai dalam Undang-Undang Dasar. Bisa saja jika terjadi pemindahan norma atau substansi hukum yang sebetul ... sebelumnya ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dinormakan di dalam peraturan pemerintah, bisa direfleksikan untuk menilai konstulisionelitas ... konstitusionalitas cluster ketenagakerjaan dalam undang-undang a quo.

Menurut pendapat saya, ini dapat dibenarkan karena konstitusionalitas norma dalam undang-undang dengan menafsirkan bahwa peraturan pemerintah sebagai aturan pelaksanaannya, ruhnya antara undang-undang dan PP sangat terkait, beririsan tepat, ya.

Kemudian, pengaturan jaminan perlindungan hukum dan kesejahteraan dalam pekerja dalam undang-undang. Dipindahkannya norma hukum mengenai jaminan perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja dari Undang-Undang CK ke PP Nomor 35 Tahun 2001 sebagai aturan pelaksanaan semestinya tidak boleh terjadi. Pemindahan norma hukum dari undang-undang ke PP itu bertolak belakang dengan asas kepastian hukum dan asas kehati-hatian dalam membuat konstruksi hukum sebagai ... secara berjenjang, misalnya. Stufenbau Theory, Hans Kelsen, kita tahu semua itu. Tindakan seperti ini bisa dianggap sebagai upaya merendahkan norma hukum yang sudah pasti untuk melindungi masyarakat terhadap ketidakpastian hukum. Dapat dianggap, Para Hakim Yang Mulia, bahwa tindakan seperti ini dikategorikan sebagai upaya mengaburkan supremasi hukum yang kita junjung tinggi sejak Reformasi. Dengan menurunkan atau memindahkan norma undang-undang ke PP dapat dianggap juga sebagai upaya menyingkirkan peluang bagi para pihak mengajukan judicial review undang-undang terhadap konstitusi.

Fuller sangat tepat dalam *The Morality of the Law* menegaskan penegak hukum, pembentuk hukum dalam hal ini pemerintah/presiden tidak boleh melakukan tindakan yang menurunkan drajat norma hukum,

ya, dari undang-undang ke PP, kecuali memang melakukan tindakan etis dan strategis untuk menyusun PP dalam melaksanakan undang-undang. Di dalam Undang-Undang P3 misalnya, Bab Ketentuan Umum mengenai definisi peraturan pemerintah adalah peraturan pemerintah adalah peraturan perundang-undang yang ditetapkan oleh presiden untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Sebagaimana mestinya, artinya sebagaimana mestinya yang diatur dalam konstitusi. Sebagaimana mestinya adalah sebagaimana yang diatur dalam undang-undang. Tidak mulai menyimpang sebetulnya. Naskah Proklamasi itu kan jelas itu, ya, *dilaksanakan secara saksama*, itu asas kehati-hatian yang harus diperhatikan oleh pembentuk dan penegak hukum.

Kemudian makna dan pembatasan open legal policy, saya merenungkan itu sehari-hari. Makna dan penerapan open legal policy dalam kaitan konstitusi harus ditepati dan ditaati oleh pembentuk undang-undang (presiden, DPR, ditambah dengan DPD). Artinya, ada standar teori dan etika yang jelas dalam politik perundang-undangan di Indonesia.

Kita sudah mengalami sebuah budaya dan politik legislasi yang terjadi beberapa waktu lalu. Misalnya soal pengusulan amanemen kelima untuk menguatkan kewenangan MPR dan perpanjangan masa jabatan dan presiden. Jadi, Para Hakim Yang Mulia yang sangat hormati yang saya sangat banggakan, standar atau derajat open legal policy itu jangan lari ke mana-mana, harus dihindari. Mengusulkan tambahan tiga tahun, tiga priode, mungkin lima tahun lagi kembali lagi ke dua priode, itu jangan. Dengan doktrin open legal policy yang liar seperti itu sangat mengganggu asas kepastian hukum. Itu harus dihindari.

Hadirin sekalian, tidak ada keterangan ke mekanisme, keteraturan mekanisme dalam politik perundang-undangan dari pembentuk hukum yang rapi dan teratur menurut pendapat saya.

Oleh sebab itu, pemerintah dan parlemen sebagai pembentuk undang-undang harus taat asas, taat konstitusi. Karena hukum itu berintikan keadilan dan kebenaran. Open legal policy tidak boleh menabrak konstitusi dan Undang-Undang Dasar 1945 dan menafikan keadilan dan kebenaran yang harus dipenuhi oleh para pekerja.

Terima kasih.

20. KETUA: SUHARTOYO [27:37]

Baik. Dilanjutkan, Ahli yang ketiga.

21. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: IDA SUSANTI [27:55]

Assalamualaikum wr. wb. Salam sejahtera untuk kita semua.

Yang Mulia Majelis Hakim, Pemohon, Presiden, serta Para Hadirin yang kami muliakan. Pendapat Ahli ini disusun oleh Tim Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Saya, Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN., mewakili tim dalam kesempatan ini memohon diperkenankan untuk menyampaikan intisari dari pendapat hukum tertulis kami dalam uji materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 ... 2023 cluster ketenagakerjaan dalam waktu kurang-lebih 15 menit.

Yang pertama, yang ingin kami sampaikan adalah berkaitan dengan karakteristik dari hukum ketenagakerjaan. Tentang kondisi dari hukum ketenagakerjaan di Indonesia, tadi sudah disampaikan oleh Ahli yang pertama. Bahwa di Indonesia, jumlah tenaga kerja tidak berbanding dengan jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia, kualitas dari sumber daya manusianya juga rendah, keterampilannya terlalu umum, sehingga competitiveness dari para pekerja Indonesia menjadi sangat rendah. Hal ini menghasilkan ... menghasilkan sifat hubungan yang sangat sub ordinatif.

Nah, karena itu, hukum ketenagakerjaan Indonesia harus bersifat hukum ketenagakerjaan korporatis. Artinya, pemerintah harus hadir untuk menjadi penyeimbang dari hubungan antara pengusaha dan pekerja. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah menggeser dari hukum ketenagakerjaan yang korporatis menjadi hukum ketenagakerjaan kontraktualis. Hal ini sangat terlihat dari proses pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, pengupahan, dan pemutusan hubungan kerja yang banyak diserahkan pada kesepakatan para pihak di dalam perjanjian kerja. Kami sangat setuju bahwa iklim investasi untuk meningkatkan perekonomian harus dijaga, namun hal tersebut tidak boleh dilakukan dengan melonggarkan perlindungan bagi pekerja.

Selanjutnya, berkaitan dengan jangka waktu dalam PKWT. Di dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 15 tahun ... undang ... pasal ... angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah mengubah Pasal 59 ayat (1) huruf b dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, ini menghapuskan penegasan paling lama 3 tahun. Diikuti dengan Pasal 81 angka 12 dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 56 ayat (3) dari Undang-Undang Nomor 13/2003 menyatakan bahwa jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Di sini, yang dikhawatirkan adalah bahwa karena dalam hubungan kerja yang sub ordinatif itu majikan atau pengusaha yang akan membuat perjanjian kerjanya, maka ada kecenderungan untuk menentukan perjanjian kerja yang jangka waktunya menjadi tidak pasti bagi pekerja dengan dihapuskannya peraturan-peraturan tersebut. Nah, ini yang menyebabkan kemudian muncul kehilangan atas ... hak atas kepastian untuk bekerja dan hak untuk berkarier. Dengan demikian Pasal 27 ayat

(2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 telah terlanggar.

Berikutnya, berkaitan dengan alih daya. Pasal 81 angka 20 dari ... di dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah mengubah Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan menghilangkan pembatasan alih daya hanya untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Di sini membuat bahwa akhirnya core business yang seharusnya dilakukan hanya oleh pengusaha sendiri, pekerja dari pengusaha sendiri, sekarang dapat dilakukan juga oleh pekerja dari penyedia alih daya. Hal ini menyebabkan ada terjadi pekerja yang meme ... yang harus dilindungi dengan standar yang berbeda, yaitu standar yang disediakan oleh penyedia alih daya dan standar yang disediakan oleh pengguna alih daya. Ini berpotensi menimbulkan diskriminasi, adanya perbedaan standar tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) dari Undang-Undang Dasar 1945.

Selanjutnya, pengaturan tentang waktu istirahat mingguan untuk pekerja dengan lima hari kerja. Di dalam Pasal 81 angka 25 Pasal 79 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 hanya menyebutkan dengan tegas bahwa yang memiliki hak untuk beristirahat satu hari dalam satu minggu untuk pekerja yang bekerja selama enam hari per minggu. Tapi untuk pekerja yang bekerja selama lima hari per minggu tidak disebutkan dengan tegas hak mereka untuk beristirahat selama dua hari. Hal ini menyebabkan muncul ketidakpastian hukum, sehingga dikhawatirkan akan dianggap bahwa pekerja yang bekerja lima hari per minggu itu tidak memiliki hak normatif untuk beristirahat selama dua hari kerja. Hal ini jelas bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Selanjutnya, berkaitan dengan kebijakan pengupahan dan upah minimum. Di dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tegas dinyatakan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Pasal 81 angka 27, Pasal 88 dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menghapus frasa *yang melindungi pekerja*. Sehingga dengan demikian, di sini penentuan upah ini menjadi sangat tergantung pada kondisi pasar. Kebijakan tenaga kerja fleksibel, saya merujuk pada yang disampaikan oleh Ahli yang pertama tadi, ini menyebabkan kemudian pekerja harus berjuang sendiri untuk menghadapi kemungkinan-kemungkinan pengusaha yang mengejar efisiensi untuk menghasilkan profit. Sehingga dengan demikian, di sini dengan kondisi adanya surplus tenaga kerja Indonesia yang kemudian dapat berujung pada penentuan upah yang murah sebagai upaya untuk menarik investor, ini tentu akan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) dari Undang-Undang Dasar 1945.

Selanjutnya, berkaitan dengan kebijakan upah minimum. Di sini upah minimum sektoral dihapuskan dan yang menjadi masalah bahwa

upah minimum sektoral sebetulnya disediakan untuk melindungi pekerja di sektor unggulan, yang mereka itu mempunyai kontribusi yang besar untuk mendorong pertumbuhan perekonomian di satu daerah tertentu. Ini yang menyebabkan kemudian pengusaha yang menjadi pengusaha di sektor unggulan tentu memiliki *capacity to pay* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengusaha di sektor non-unggulan. Sehingga pekerja yang sudah berkontribusi lebih banyak, seharusnya memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan upah yang juga lebih tinggi, sebagaimana kalau saya melengkapkan dari pendapat Ahli yang kedua tadi menunjuk pada Aristoteles, ini berkaitan dengan keadilan distributif, dimana pihak yang memberikan kontribusi lebih besar seharusnya juga mendapatkan kompensasi yang lebih baik. Nah, dengan tiadanya upah minimum sektoral ini menghapuskan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak sebagaimana amanat dari Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Selanjutnya, ketiadaan keterlibatan Serikat pekerja atau serikat buruh dalam pengupahan. Di sini berkaitan dengan dua hal, yaitu berkaitan dengan upah di atas upah minimum dan di dalam upah di atas upah minimum peran untuk bernegosiasi dari serikat pekerja dihapuskan karena di sini kesepakatannya adalah langsung antara pekerja dengan pengusaha. Dan kemudian berkaitan dengan penentuan upah minimum yang sekarang dari semula itu berkaitan dengan kebutuhan hidup layak sekarang diganti dengan pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu, sehingga dalam perundingannya ini banyak mendistorsi peran dari dewan pengupahan yang di dalamnya ada juga serikat pekerja menjadi komponennya. Nah, dengan demikian, dengan ditiadakannya hak dari serikat pekerja untuk ikut serta menentukan upah minimum ataupun upah di atas upah minimum, ini telah menghapuskan hak dari serikat pekerja untuk memperjuangkan haknya secara kolektif yang diamanatkan dalam Pasal 28C ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Selanjutnya, berkaitan dengan penghapusan parameter golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dalam kebijakan struktur dan skala upah. Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jelas menyebutkan bahwa struktur dan skala upah itu harus memperhatikan golongan jabatan masa kerja pendidikan dan kompetensi. Sehingga dengan demikian, di sini dengan digantinya pasal ini menjadi komponen memperhatikan kemampuan dan produktivitas perusahaan, ini telah menghapuskan hak dari pekerja untuk diberi nilai sesuai dengan yang mereka miliki.

Ibnu Khaldun, seorang ilmuwan dari Saudi Arabia menyatakan bahwa waktu kerja dan skill adalah hal yang akan membedakan nilai dari pekerja. Dengan demikian, penghapusan frasa *dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi* ini menyebabkan nilai dari pekerja tidak disorot berdasarkan apa yang betul-betul mereka miliki. Ini yang menyebabkan pasal ini menjadi

inkonstitusional melanggar Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Selanjutnya, berkaitan dengan PHK. Terjadi pergeseran dari permit request principle menjadi notification principle. Karena semula, sebelum pengusaha me-PHK, diwajibkan mereka mendapatkan penetapan terlebih dahulu dari lembaga yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, sekarang kemudian dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi pemberitahuan. Nah, apabila kita menyorot pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, di sini dinyatakan bahwa Pasal 28D ayat (2) dari Undang-Undang Dasar 1945 itu ditentukan bahwa untuk melaksanakan pemenuhan imbalan dan perlakuan yang adil, diperlukan peran aktif negara. Nah, dengan menggeser dari permit request principle menjadi notification principle, ini jelas bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13 Tahun 2017 karena peran negara untuk aktif dalam PHK ini menjadi dihapuskan.

Selanjutnya. PHK karena alasan efisiensi selain karena perusahaan tutup. Ini juga mengalami pergeseran karena di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 jelas dikatakan bahwa perusahaan tutup akibat efisiensi di dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan akan dianggap inkonstitusional bila hal itu tidak dimaknai sebagai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu.

Pasal 81 ayat (45) ... angka 45, Pasal 154A ayat (1) huruf b dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan di sini saya merujuk pada pendapat dari Ahli yang kedua. Bahwa untuk memaknai satu peraturan kita juga harus memperhatikan peraturan pelaksanaannya, terutama karena ada pengalihan peraturan ke dalam peraturan yang lebih rendah. Ternyata di sini pernyataan efisiensi itu kemudian diubah baik dengan penutupan perusahaan atau tanpa penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian atau untuk mencegah kerugian. Jelas hal ini bertentangan dengan Putusan 19 Tahun 2011 dari Mahkamah Konstitusi. Dan di sini peran dari Mahkamah Konstitusi untuk menjaga agar makna dari Undang-Undang Dasar 1945 tetap berkepastian, maka saya ... kami dari P3HKI beranggapan bahwa Pasal 81 angka 45 ini bertentangan dengan Putusan Nomor 19 Tahun 2011 yang juga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Selanjutnya. Penurunan kewajiban untuk membayar kompensasi pasca-PHK. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk pekerja yang mengalami PHK karena efisiensi, itu mendapatkan dua kali tarif, sementara di dalam Undang-Undang Cipta Kerja ternyata pemberian komponen dua kali tarif itu dihapuskan. Ini menunjukkan bahwa efisiensi itu seharusnya ada di bawah kontrol dari pengusaha, pengusaha yang mengupayakan supaya perusahaan tetap efisien. Namun karena

kegagalan dari pengusaha untuk melakukan efisiensi, menyebabkan PHK dan ternyata beban PHK ini kemudian dialihkan dari yang tadinya harus menjadi risiko pengusaha dengan memberi kompensasi lebih, ternyata jadi dialihkan menjadi beban pengusaha ... pekerja, sehingga kemudian dihapuskan hak untuk mendapat kompensasi lebih tersebut.

Nah, ini bertentangan dengan ILO principle protection for the best interest of workers karena pekerja adalah pihak yang lebih rendah, sehingga kemudian perlu untuk mendapatkan perlindungan dan juga bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 karena di sini disebutkan bahwa perwujudan dari Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 adalah bahwa hak untuk diakui atas suatu standar kehidupan yang layak atau further recognized rights to an adequate standard of living ini yang kemudian diabaikan.

Dengan demikian, dalam Undang-Undang Cipta Kerja, penghapusan kompensasi yang dua kali itu juga bertentangan dengan konstitusi dan putusan Mahkamah Agung ... Mahkamah Konstitusi sebelumnya.

Selanjutnya. Berkaitan dengan ... selanjutnya, PHK karena alasan mendesak. Nah, ini yang lebih unik lagi. Karena di dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha diberi hak untuk mem-PHK untuk kesalahan-kesalahan yang dianggap sebagai kesalahan berat sebelum putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Nah, di dalam Putusan Nomor 12 Tahun 2003, di ... Mahkamah Konstitusi sudah menyatakan bahwa Pasal 158 itu inkonstitusional. Karena di dalam penetapan PHK, pekerja sudah di-PHK, dihukum, sebelum dia dibuktikan melalui pengadilan yang imparial bahwa dia telah bersalah. Nah, hal ini bertentangan dengan due process of law. Sehingga dengan demikian, peraturan ... peraturan tersebut dianggap inkonstitusional. Tapi sekarang, ternyata peraturan tersebut dimasukkan kembali di dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tidak di dalam Undang-Undang Cipta Kerjanya, tetapi di dalam Pasal 52 PP Nomor 35 Tahun 2021 yang seharusnya kita maknai sebagai satu-kesatuan dengan peraturan di dalam Undang-Undang Cipta Kerja karena Undang-Undang Cipta Kerjanya mengatur tentang peraturan yang mendesak. Dan kemudian, peraturan mendesak itu dimaknakan di dalam PP yang ternyata isinya persis sama dengan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sebelumnya sudah dinyatakan inkonstitusional. Sehingga dengan demikian, kami meyakini bahwa pasal tersebut melanggar Pasal 27 ayat (1) dari Undang-Undang Dasar 1945.

Selanjutnya. Dengan demikian, kami berkesimpulan bahwa berdasarkan uraian tersebut, jelas bahwa pengaturan dari Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 adalah tidak ... memunculkan tidak dipenuhinya beberapa hak konstitusional. Yaitu yang pertama, hak atas kesamaan kedudukan dalam hukum menurut Pasal 27 ayat (1). Kemudian, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan di dalam Pasal 27 ayat (2). Kemudian, hak untuk memajukan dirinya dengan memperjuangkan haknya secara kolektif, ini juga dihapuskan. Dan kemudian, hak bekerja, serta mendapat imbalan, dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Nah, Yang Mulia Majelis Hakim, Pemohon, Pemerintah, serta Para Hadirin yang saya muliakan. Demikian, ringkasan pendapat Ahli dari Tim P3HKI yang hanya mampu mengakomodasi sebagian kecil dari analisa tertulis yang telah kami lakukan.

Terima kasih atas kesempatan ini dan kami akan menutup dengan wassalamualaikum wr. wb.

22. KETUA: SUHARTOYO [47:06]

Walaikumsalam wr. wb.

Baik. Dari Pemohon, ada yang akan ditanyakan kepada Ahlinya?

23. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [47:15]

Izin, Yang Mulia, ada. Terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan.

Yang Mulia, pertama kami akan tujukan pertanyaan kepada Ahli Dra. Indrasari Tjandraningsih. Ada beberapa pertanyaan, Yang Mulia.

Pertama, pandangan Ahli, ya, terhadap konsep relasi hubungan industrial antara pekerja, serikat pekerja, pemberi kerja, dan peran pemerintah atau negara dalam bingkai konstitusi, itu sepertinya ... seperti apa seharusnya menurut keahlian Ahli?

Kedua adalah bagaimana menurut Ahli, seharusnya negara berperan dalam relasi hubungan kerja antara pekerja atau serikat pekerja dengan pemberi kerja yang tentunya dikaitkan dengan konsep hubungan industrial dan keberadaan dari Undang-Undang Cipta Kerja itu sendiri?

Ketiga adalah bagaimana menurut pandangan Ahli, ya, aturan mengenai PKWT, alih daya, dan PHK dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan dampaknya dalam konteks hubungan industrial dikaitkan dengan kerja dan penghidupan yang layak bagi pekerja itu sendiri.

Keempat, bagaimana menurut Ahli, pandangan Ahli terhadap urgensi dari peran serikat pekerja itu sendiri dalam konteks hubungan industrial dan dampaknya manakala fungsi dan peran serikat pekerja itu diredam sedemikian rupa sebagai dampak dari keberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja?

Kelima adalah bagaimana Ahli memandang mengenai urgensi upah layak dalam konteks hubungan industrial dan dampaknya manakala kenaikan upah diredam sedemikian rupa sebagai akibat dari keberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja?

Keenam adalah bagaimana Ahli memandang mengenai perbedaan pemaknaan antara hambatan investor dengan labor cost di Indonesia dalam konteks ... dalam konteks hubungan industrial dan bagaimana pula Ahli memandang mengenai hambatan sesungguhnya investor untuk masuk ke Indonesia? Itu untuk Ahli Dra. Indrasari Tjandraningsih, Yang Mulia.

Kami lanjutkan, izin. Kepada Ahli Prof. John Pieris. Ada beberapa pertanyaan yang sudah kami susun. Satu adalah menurut Ahli, bagaimana Ahli memandang pekerja dan serikat pekerja, mungkin nanti lebih dielaborasi lagi dan ditegaskan lagi mengenai kewenangan atau legal standing dalam konteks pengajuan uji materiil cluster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini?

Kedua adalah dalam perkara yang sedang diuji, ya, dengan banyak dipindahkannya muatan substansi pasal dari yang sebelumnya ada di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pembentukan norma baru menjadi di dalam peraturan pemerintah. Apakah peraturan pemerintah yang menjadi aturan pelaksana dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja, itu dapat direfleksikan untuk menilai konstusionalitas cluster ketenagakerjaan di dalam Undang-Undang Cipta Kerja? Tentunya nanti kami mohon kepada Saudara Ahli untuk bisa mengelaborasi dan mengaitkan dengan bagaimana Putusan MK Nomor 85/PUU-XI/2013 mengenai pengujian Undang-Undang Sumber Daya Air.

Berikutnya menurut Ahli, ya, apakah open legal policy itu bisa dijadikan sebagai dasar untuk melanggar amanat dari konstitusi sedemikian rupa hingga pada akhirnya mengurangi perlindungan hukum dan kesejahteraan yang sebelumnya telah dijamin oleh negara dengan kualitas yang lebih baik dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan?

Keempat, Saudara Ahli, ya, menurut Ahli, apakah dapat dibenarkan Undang-Undang Cipta Kerja atau bahkan melalui PP Nomor 35 Tahun 2021, menghidupkan kembali ketentuan pasal PHK yang sebelumnya telah dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi? Dan bagaimana pula dampak keberlakuan norma tersebut dalam Undang-Undang Cipta Kerja? Sebagai contoh, misalnya katakanlah tadi yang sudah sempat disinggung, dihidupkannya kembali norma PHK dengan alasan kesalahan berat yang sebenarnya telah dinyatakan inkonstitusional dalam Putusan MK Nomor 012 Tahun 2003, namun hari ini diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksana dari cluster ketenagakerjaan, namun berubah namanya menjadi PHK dengan alasan pelanggaran yang bersifat mendesak, namun memiliki muatan substansi materi yang sama.

Berikutnya, Saudara Ahli menurut keahlian Saudara, apakah dapat dibenarkan peraturan pemerintah mengatur dengan menambah aturan PHK baru dari yang sebelumnya tidak ada, bahkan di dalam Undang-Undang Cipta Kerja itu sendiri yang merupakan sebuah undang-undang yang memberikan perintah dari lahirnya PP Nomor 35 Tahun 2021?

Misalnya, saya ambil contoh dalam konteks ini adalah tadi alasan PHK dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak, PHK dengan alasan efisiensi untuk mencegah perusahaan rugi, dan lain sebagainya, yang sebenarnya tidak ada dan tidak ditemukan dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Keenam, menurut Ahli, ya, salah satu pelanggaran konstitusi dalam Putusan MK Nomor 91/2020 kalau kita tarik sedikit dalam konteks pengujian uji formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 itu ditemukan terdapat perubahan naskah. Salah satu naskah yang diubah menurut penelusuran kami adalah diubahnya ketentuan frasa *diatur dengan PP* menjadi *diatur dalam PP*. Nah, menurut Saudara Ahli bagaimana dampak keberlakuan dari PP hari ini yang lahir dari perubahan naskah tersebut? Gitu, ya. Itu untuk Ahli Prof. John Pieris.

Dan berikutnya, Ahli untuk Ibu Dr. Ida yang merepresentasikan P3HKI. Izin, Yang Mulia, pertama Saudara Ahli bisa tolong Saudara Ahli jelaskan dan pandangan konsep hukum perburuhan secara global, ya, berkaitan dengan relasi hubungan kerja serta di mana peran negara harusnya terlibat dalam relasi kerja tersebut, ya? Dan pula juga bagaimana jika dikaitkan dengan konsep hukum perburuhan yang berdasarkan cita konstitusi yang Ahli pahami?

Kedua, jika dalam konsep relasi perburuhan, peran negara memberikan perlindungan itu dianggap diperlukan, apakah Ahli memandang pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah menghilangkan atau setidaknya mengurangi perlindungan hukum terhadap pekerja dari yang sebelumnya telah lebih baik diatur dan dijamin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Ketiga, kami akan coba bagi pertanyaan berikutnya mengenai sub cluster isu. Pertama adalah mengenai peran dari serikat pekerja itu sendiri. Pertanyaannya adalah serikat pekerja itu merupakan salah satu sarana hubungan industrial guna meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan pekerja, ya. Menurut Saudara Ahli, apakah terdapat model relasi industrial yang lebih kontraktualis dan semakin meninggalkan peran serikat pekerja dalam menunjang kesetaraan dialog sosial, khususnya di dalam Undang-Undang Cipta Kerja?

Pertanyaan berikutnya akan masuk pada sub cluster isu mengenai PKWT. Yang pertama adalah bagaimana pandangan Ahli, ya, melihat pengaturan PKWT karena jangka waktu yang saat ini menjadi maksimal dapat diberlakukan lima tahun, dikaitkan dengan kebebasan berserikat, perlindungan teknis, ekonomis, dan sosial sebagaimana yang termaktub dalam konstitusi kita, Undang-Undang Dasar 1945?

Pertanyaan yang kedua masih dalam sub cluster isu yang sama, yaitu bagaimana Ahli memandang mengenai konstitusionalitas pengaturan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang menghilangkan batasan jangka waktu dan selesainya pekerjaan dengan cara hanya dinyatakan berdasarkan perjanjian kerja?

Berikutnya adalah mengenai sub cluster isu mengenai alih daya. Yang pertama, Saudara Ahli, bagaimana Ahli memandang konstitusionalitas pengaturan alih daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang meniadakan batasan secara tegas bahwa alih daya hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan penunjang saja, sebagaimana yang sebelumnya ada di dalam Undang-Undang 13/2003?

Dan pertanyaan kedua dalam sub cluster isu alih daya ini adalah bagaimana pula Ahli memandang, ya, tanggung jawab perusahaan pengguna yang dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini hilang? Apakah Saudara Ahli melihat dalam ketentuan yang baru ini, perubahan ini dapat berpotensi melanggar hak-hak konstitusi pekerja, gitu, ya, dengan cara menghilangkan peran dan tanggung jawab dari perusahaan pengguna dalam konteks alih daya tersebut?

Berikutnya adalah mengenai sub cluster isu pengupahan. Pertama adalah Saudara Ahli, di dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini ada aturan yang menyatakan bahwa mengenai upah minimum itu dapat dilakukan dengan alasan keadaan tertentu, ya. Nah, terkait dengan hal ini, bagaimana Ahli mengelaborasi dan memberikan pendapat sesuai keahlian Saudara Ahli, kaitannya dengan bagaimana sih sebenarnya filosofi dari upah minimum? Dan bagaimana pula dampak dari ditambahkannya aturan pengecualian dengan alasan keadaan tertentu itu dapat meniadakan dari filosofi keberadaan dari upah minimum itu sendiri? Khususnya mengenai kepastian hukum mengenai upah minimum.

Yang kedua adalah mengenai sektoral, upah minimum sektoral (...)

24. KETUA: SUHARTOYO [58:46]

Pak Fandrian, bisa dipersingkat pertanyaan Saudara?

25. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [58:49]

Baik, Yang Mulia, kami persingkat.

Berikutnya adalah tolong ditegaskan dan diuraikan kembali, elaborasi lagi mengenai dihilangkannya upah minimum sektoral.

Berikutnya adalah bagaimana pula Ahli memandang mengenai pengaturan upah di atas upah minimum yang hanya dapat dilakukan dengan berunding langsung pekerja dan meniadakan peran serikat pekerja?

Terakhir mengenai cluster isu PHK. Tadi Saudara Ahli, sudah menyatakan dan menjelaskan mohon penegasan kembali, bagaimana Ahli memandang mengenai dihilangkannya aturan pencegahan PHK dalam Undang-Undang Cipta Kerja?

Dan yang kedua adalah mengenai PHK yang dapat dilakukan dengan cukup pemberitahuan ini, gitu, ya. Bagaimana Saudara Ahli bisa mengelaborasi lebih lanjut terkait dengan perubahan prinsip PHK tersebut?

Ketiga, alasan pelanggaran mendesak, ya, dimana pekerja dapat di PHK dalam PP 35 itu, bahkan dapat dilakukan tanpa pemberitahuan dari pengusaha, gitu, ya. Dan tolong pula diolaborasi mengenai rumusan pesangon yang hari ini sangat berkurang jauh rumusannya dalam 13/2003.

Dan yang terakhir adalah bagaimana Saudara Ahli melihat dan memandang mengenai aturan PHK yang hari ini dalam Undang-Undang Cipta Kerja setidaknya diabaikan atau bahkan dihidupkan kembali dalam Undang-Undang Cipta Kerja? Misalnya, dalam konteks kesalahan berat, PHK efisiensi, dan upah proses.

Dari kami mungkin cukup itu. Terima kasih kesempatan yang telah diberikan.

26. KETUA: SUHARTOYO [01:00:23]

Baik. Dari Pemerintah atau Presiden?

27. PEMERINTAH: HIYANI RUMONDANG [01:00:29]

Terima kasih, Yang Mulia. Izin, Yang Mulia. Kami akan menyampaikan pertanyaan kepada masing-masing kepada Para Ahli, tiga Ahli.

Yang pertama, kami tujukan kepada Ibu Indrasarin Tjandraningsih, yaitu tadi kami mendengarkan paparan atau penjelasan dari Beliau yang menyimpulkan bahwa mundur dari sisi perlindungan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, termasuk antara lain adalah terkait dengan PKWT. Kami akan bertanya tentang PKWT kepada Ibu. Apakah batasan maksimal PKWT lima tahun dalam Undang-Undang Cipta Kerja, bahkan ada penambahan norma terkait kewajiban kompensasi terhadap PKWT yang berakhir dapat dimaknai perlindungan bagi PKWT?

Yang kedua, kami tujukan kepada Ahli Bapak Prof. John Pieris, ada beberapa pertanyaan. Yang pertama, yaitu jika dilihat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pasal tersebut, tidak mendelegasikan kewenangan pengaturan lebih lanjut ketentuan substansi ketenagakerjaan dalam atau dengan undang-undang. Hal ini berbeda dengan misalnya, terkait kemerdekaan berserikat dan berkumpul oleh Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan agar diatur dalam undang-undang. Begitu juga terkait kekuasaan kehakiman, oleh Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan agar diatur dengan undang-undang dan lain

sebagainya. Pertanyaan kami kepada Ahli, kepada Bapak Prof. John Pieris, apakah ketika Undang-Undang Dasar 1945 tidak secara tegas mengamankan substansi ketenagakerjaan agar diatur dengan undang-undang, maka pembentuk undang-undang memiliki kewenangan mengatur terhadap materi muatan yang akan dibentuk, baik dalam bentuk undang-undang beserta peraturan pelaksanaannya atau mutlak harus semua diatur dalam bentuk undang-undang? Itu pertanyaan pertama.

Berikutnya, pertanyaan yang kedua. Dalam Pasal 156 Undang-Undang 6 Tahun 2023 mengatur bahwa pengusaha wajib membayar pesangon dan kewajiban tersebut bersifat mutlak dan diatur dalam undang-undang, baik pada ketiganya, atau sebelumnya melalui Undang-Undang 13 Tahun 2003, maupun perubahannya dalam Undang-Undang 6 Tahun 2023. Sementara, terkait besaran jumlah pesangon yang sifatnya kewajiban, relatif dalam undang-undang yang disesuaikan dengan perkembangan ketenagakerjaan, saat ini diatur dalam PP. Pertanyaan kami kepada Prof, apakah ruh dari Pasal 156 yang dulu dan sekarang masih sama-sama mengatur bahwa pengusaha wajib membayar pesangon dianggap kehilangan ruhnya hanya karena teknis perhitungan besaran pesangon saat ini yang diatur di dalam PP? Atau apakah menurut Prof, ruh dari Pasal 156 adalah perintah terkait kewajiban bagi pengusaha untuk membayar pesangon atau justru penghitungan besaran pesangonnya? Mohon penjelasan Ahli.

Dan yang selanjutnya pertanyaan terakhir adalah mohon penjelasan, apakah sepatutnya materi muatan dalam undang-undang tidak mengatur secara detail, melainkan hanya mengatur secara umum, sehingga hal yang lebih teknis operasional untuk merespons perubahan keadaan atau perkembangan kebutuhan hukum masyarakat cukup diatur dalam PP? Mohon penjelasan Ahli.

Yang terakhir, kami tujukan pertanyaan kepada Ahli Ibu Dr. Ida Susanti, yaitu mohon penjelasan terkait dengan sejak kapan sebenarnya pekerja bisa dikatakan putus hubungan kerjanya? Apakah sejak para pihak sepakat atau sejak diputus oleh pengadilan hubungan industrial?

Demikian, terima kasih, Yang Mulia.

28. KETUA: SUHARTOYO [01:05:22]

Baik, Ibu.

Dari meja Hakim? Yang Mulia Pak Daniel, dipersilakan.

29. HAKIM ANGGOTA: DANIEL YUSMIC P FOEKH [01:05:38]

Baik, terima kasih, Yang Mulia Ketua.

Terima kasih juga untuk Keterangan Ahli dari ketiga Ahli yang dihadirkan oleh Pemohon. Banyak substansi yang menarik dalam

Keterangan ini. Saya hanya satu saja kepada Ahli Ibu Ida Susanti yang terakhir tadi. Dalam Keterangan ini, tadi Ibu Ida Susanti mengatakan bahwa ada perubahan karakteristik hukum ketenagakerjaan Indonesia yang korporatif menjadi kontraktualis.

Nah, kami mengerti posisi Ahli dari perspektif Pemohon. Bagi Mahkamah ini penting juga untuk Ibu Ida selaku Ahli untuk memberikan pengayaan lebih jauh model hukum ketenagakerjaan korporatif dan kontraktualis ini di mana kelebihan, kekurangannya? Kemudian negara mana yang menganut itu? Karena ini dalam kaitan dengan politik hukum ketenagakerjaan ini penting.

Nah, apakah model-model ini, baik korporatif maupun kontraktualis ini, ini sifatnya permanen atau hanya untuk kebutuhan pada perodesasi atau rezim-rezim tertentu? Nah, mohon Ibu Ida bisa memberikan pengayaan ini bagi kami supaya bisa memberikan pencerahan yang lebih komprehensif.

Terima kasih, Yang Mulia Pak Ketua.

30. KETUA: SUHARTOYO [01:07:41]

Yang Mulia Pak Arsul ada?

31. HAKIM ANGGOTA: ARSUL SANI [01:07:45]

Terima kasih, Yang Mulia Pak Ketua.

Saya mengucapkan terima kasih dan apresiasi atas Keterangan Ahli yang disampaikan oleh tiga orang Ahli yang banyak memberikan perspektif yang akan memperkaya kami di Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan semua perspektif. Saya barangkali pertanyaan saya masih beririsan dengan yang disampaikan oleh Yang Mulia Pak Daniel Yusmic, ya, tapi saya ingin mengajukan kepada Ahli Dra. Indrasari Tjandraningsih, ya. Politik hukum di bidang sosial ekonomi, termasuk tentunya di bidang ketenagakerjaan ini, tentu dipengaruhi juga oleh situasi global, ya. Situasi global, perkembangan, terlebih di zaman globalisasi seperti sekarang ini. Itu di satu sisi. Di sisi yang lain, kita adalah negara yang memiliki konstitusi, ya. Nah, menurut Ahli, ya, dari sisi konstitusi sudah jelas, ada prinsip-prinsip. Nah, menurut Ahli, sejauh mana situasi global, saya sebut, saya konkritkan lagi misalnya, soal persaingan dalam investasi, persaingan dalam apa ... menciptakan pertumbuhan ekonomi, ya, akibat dari investasi dan segala macam, ya, itu bisa ditoleransi, ya, dalam pembentukan politik hukum dikaitkan dengan, ya, prinsip-prinsip konstitusi yang berlaku di negara kita ini, sejauh mana? Karena ini pekerjaan yang saya kira, ya, tidak mudah di dalam menentukan politik hukum, khususnya pembuatan undang-undang. Terima kasih.

32. KETUA: SUHARTOYO [01:10:10]

Baik. Itu dari Hakim. Kemudian silakan. Oh, ada Prof. Arief. Silakan, Prof.

33. HAKIM ANGGOTA: ARIEF HIDAYAT [01:10:14]

Terima kasih, Yang Mulia Ketua. Bu Ida, pendapat Bu Ida ini yang disampaikan ini atas nama pribadi atau atas nama perkumpulan pengajar praktisi hukum ketenagakerjaan? Di anu ... Pakai mik!

34. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: IDA SUSANTI [01:10:49]

Maaf, Yang Mulia, saya mewakili perkumpulan, jadi sudah ada surat tugas. Terima kasih.

35. HAKIM ANGGOTA: ARIEF HIDAYAT [01:10:53]

Oke, saya tanyakan kepada Pemohon, ini Bu Ida didatangkan sebagai Ahli yang sifatnya pribadi atau mewakili perkumpulan pengajar?

36. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [01:11:03]

Baik, terima kasih, Yang Mulia. Ibu Ida dalam konteks hari ini dihadirkan sebagai yang mewakili dari asosiasi ketenagakerjaan P3K.

37. HAKIM ANGGOTA: ARIEF HIDAYAT [01:11:11]

Oke, klir, ya, Bu. Supaya ... tapi Ibu pendapat perkumpulan adalah sama dengan pendapat pribadi?

38. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: IDA SUSANTI [01:11:17]

Ya karena saya hari ini hanya menyampaikan rangkuman dari (...)

39. HAKIM ANGGOTA: ARIEF HIDAYAT [01:11:22]

Apa hasil penelitian dari perkumpulan pengajar?

40. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: IDA SUSANTI [01:11:21]

Ya, dari enam orang ahli yang ditugaskan oleh perkumpulan.

41. HAKIM ANGGOTA: ARIEF HIDAYAT [01:11:29]

Oke, kalau begitu kan posisinya kuat karena ini hasil penelitian, tidak sekadar dari pendapat pribadi kan?

42. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: IDA SUSANTI [01:11:41]

Ya.

43. HAKIM ANGGOTA: ARIEF HIDAYAT [01:11:41]

Jadi, itu bisa dijadikan dasar pertimbangan Mahkamah juga. Baik, saya tidak akan bertanya, tadi sudah disampaikan oleh Yang Mulia Prof Daniel.

Sekarang ke ... yang sangat menarik, kalau Prof. Dr. John Pieris ini saya melihat tidak perlu sesama guru besar dilarang mendahului katanya.

Ke Bu Indra saja ini saya. Terima kasih, Bu Indra. Tadi sudah disebutkan oleh Yang Mulia Pak Arsul. Dari ketiga Ahli ini saya terima kasih, banyak perspektif. Khususnya di bidang ketenagakerjaan yang dikaitkan dengan keahlian-keahlian masing-masing dan apalagi Prof. John Pieris ini kan juga di BPIP, ya? Jadi ini sudah diwakili pendapatnya yang dikaitkan dengan Bu Indrasari. Dikaitkan dengan ideologi negara.

Saya senang sekali apa yang disampaikan mengkaitkan dengan ideologi negara. Tadi sudah disampaikan ada kondisi empirik di Indonesia, mengenai ketenagakerjaan. Jadi ada kondisi empirik oversupply ketenagakerjaan. Ada kondisi empirik ketimpangan dalam penawaran dan permintaan karena jumlah yang oversupply tadi. Dan yang ketiga ini, mengakibatkan posisi tawar yang rendah, ya. Dari sini kemudian berkesimpulan, mestinya dalam kondisi empirik yang demikian, peran negara itu sentral untuk bisa memberikan keseimbangan. Betul, ya, Bu, ya, itu? Nah, dalam kaitan dengan ini, apakah Ibu betul melihat ada ketidakseimbangan antara pengusaha dan tenaga kerja yang ada di Indonesia? Apalagi dikaitkan undang-undang yang mengatur mengenai ketenagakerjaan yang di bidang ... apa ... ketenagakerjaan ini, khususnya di PKWT, alih daya, pengupahan PHP, pesangon, dan sebagainya itu, tidak memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang optimal.

Dalam kaitan ini, apa betul, Ibu, apa yang disampaikan ini? Undang-Undang Ciptaker ini di bidang ketenagakerjaan ini, paradigmanya adalah paradigma yang kapitalisme neoliberal yang sifatnya individualistik.

Yang kedua, tidak memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang ada di Indonesia. Kalau kita kaitkan dengan ideologi dasar Negara Republik Indonesia, ideologinya kan keadilan sosial. Dari ideologi di pasal ... di alinea ... sila yang kelima, jelas di situ mengandung suatu nilai asli yang disebut dengan gotong-royong.

Oleh karena itu, yang saya sebut tadi, khususnya di komponen-komponen PKWT, alih daya, dan sebagainya tadi, itu jauh dari nilai-nilai keadilan sosial dan gotong royong nilai asli Indonesia. Karena terutama tadi disinggung mengenai ada istilah yang saya suka, senang ini, social dialogue. Jadi karena sekarang ini posisi tawar yang rendah, sehingga dalam social dialogue, itu mempunyai posisi yang lemah. Karena posisi yang lemah ini, mestinya peran negara lebih diutamakan daripada kalau melepas secara kontraktual, karena tidak keseimbangan. Kontraktual itu bisa dilakukan dalam kondisi yang seimbang. Kalau tidak seimbang, ya, enggak ada social dialogue dan tidak ada hasil yang memuaskan semua pihak, apalagi dicapai win-win solution kan, dalam posisi lemah, gitu. Itu yang berikutnya.

Yang terakhir, pada waktu Ibu, membahas PKWT, alih daya, dan sebagainya, tadi su ... untung sudah dijelaskan oleh Bu Ida. Kalau Ibu mengatakan di sini, "Itu inkonsisten dengan kesepakatan internasional tentang kerja layak dan peran serikat pekerja." Padahal kalau Ibu tadi, Bu anu ... sudah menunjukkan, "Inkonsistensinya dengan pasal-pasal konstitusi," gitu, ya, Bu, ya?

Jadi, saya terima kasih sekali. Tiga Ahli ini memberikan perspektif yang lengkap dari sisi filosofis, ideologis, sisi praksis. Dan dari Prof. John Pieris memberikan pemahaman dari sisi yuridis yang lengkap.

Saya kira itu yang bisa saya komentari. Saya terima kasih sekali lagi, apresiasi. Dan saya juga terima kasih, Para Pemohon itu kalau menghadirkan Ahli-Ahli, ya, yang kayak begini ini. Jadi, kita itu mendapat pengayaan yang luar biasa dari Para Ahli, sehingga Mahkamah juga bisa lebih memperdalam dan mengaitkan dengan apakah itu konstitusional atau tidak suatu Permohonan yang sedang diuji.

Saya kira itu, Pak Ketua, saya kembalikan. Terima kasih.

44. KETUA: SUHARTOYO [01:17:09]

Baik, Yang Mulia, Prof. Arief.

Fandrian, coba ditunjukkan yang kaitan Pasal 81 soal kebijakan pengupahan oleh pemerintah yang menghilangkan frasa *yang memberikan perlindungan kepada pekerja* itu menjadi hilang di Petitem Saudara di mana, ya?

**45. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023:
M. FANDRIAN HADISTIANTO [01:17:29]**

Sebentar, Yang Mulia, saya coba cek dulu.

46. KETUA: SUHARTOYO [01:17:33]

Sambil anu, ya, dicek, nanti di kami ... karena sebenarnya saya mau tanyakan itu, nanti dari saya satu karena itu tadi agak masih menunggu.

Ibu, berkaitan dengan ... saya tertarik dengan yang ... sifat perjanjian kerja yang kontraktualis itu, kemudian ditarik menjadi apa ... korporatis atau apa ... atau industrialis, ya. Sebenarnya kan ini ... ini kesimpulan dari pendapat kelompok Ibu itu ataukah memang original intent pembentuk undang-undangnya seperti itu? Karena kan baik kontraktualis, maupun kemudian korporatis, atau maupun apa yang industrialis itu, itu kan sebenarnya tetap basic-nya yang fundamental adalah kesepakatan para pihak, ya, Ibu, ya? Ada kebebasan berkontrak di situ. Baik maupun ... secara kontraktualis maupun secara versi yang menurut pendapatnya kelompok Ibu itu.

Nah, sebenarnya di mana pengaruh sifat itu ... sifat kontrak itu atau perjanjian kerja itu, yang kemudian bisa menggerakkan seseorang kemudian memosisikan pekerja itu pada posisi yang lemah? Padahal kan esensi dasarnya yang fundamental adalah kesepakatan para pihak, causal yang halal, kemudian ada kebebasan untuk membuat perjanjian itu. Sehingga seharusnya kan duduk sama rendah, berdiri sama tinggi. Tapi karena supply dan demand-nya, itu kemudian apakah bisa menggerakkan bahwa sifat perjanjian kerja seperti ini bisa mendorong bahwa posisi pekerja menjadi lemah? Sifat kontrak ... sifat perjanjian kerja seperti itu kemudian bisa mendorong pekerja pada posisi yang lemah. Kedua ... kedua ... kan Ibu tadi mempertentangkan kedua sifat perjanjian kerja itu.

Ketemu, Fandrian?

**47. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023:
M. FANDRIAN HADISTIANTO [01:19:55]**

Sudah ketemu, Yang Mulia.

48. KETUA: SUHARTOYO [01:19:56]

Di mana?

49. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [01:19:57]

Di dalam Permohonan kami, itu ada di halaman 112, untuk yang Positanya itu ada di angka 6, 9.

50. KETUA: SUHARTOYO [01:20:05]

Di Petitum?

51. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [01:20:06]

Di Petitum itu karena ini menyangkut di ketentuan Pasal 88, itu ada di Petitumnya kami mohonkan juga, Yang Mulia.

52. KETUA: SUHARTOYO [01:20:12]

Tapi gelondongan, ya? Enggak (...)

53. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [01:20:13]

Ya, kurang lebih seperti itu, Yang Mulia. Kami dalam narasinya kami jelaskan perbedaannya.

54. KETUA: SUHARTOYO [01:20:18]

Di Positanya ada, tapi di Petitum enggak langsung fokus ke (...)

55. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [01:20:21]

Kami tidak ke frasanya ... ya, tidak ke frasanya, namun ke pasalnya langsung.

56. KETUA: SUHARTOYO [01:20:26]

Oke, saya tidak jadi bertanya kalau begitu.
Silakan, Prof.

57. HAKIM ANGGOTA: SALDI ISRA [01:20:32]

Terima kasih, Yang Mulia Pak Ketua. Ini pertanyaan sederhana sih sebetulnya kepada Ibu Ida Susanti dan Ibu Indrasari, ya. Pertanyaan ini

pernah saya lempar ke Pemerintah untuk diberikan di tambahan keterangan, tapi ini belum apa ... belum bisa saya apa ... saya terima sampai sekarang. Sebagai orang yang paham dengan ... apa namanya ... hukum ketenagakerjaan, kalau cluster ketenagakerjaan itu dicabut dari Undang-Undang Ciptaker, menurut Ahli berdua ini masih layak enggak disebut sebagai Undang-Undang Cipta Kerja? Itu saja, terima kasih.

58. KETUA: SUHARTOYO [01:21:17]

Baik, Prof. Masih keluar, ya? Kalau begitu Ibu dulu, Ibu Ida dulu, ya, yang pertama tadi, ya? Ya.

Saya kira begini Ibu dan Ahli yang lain, sebenarnya pertanyaan-pertanyaan tadi sudah Ibu-Ibu jelaskan sebenarnya. Tapi kalau pun itu perlu diulang, singkat-singkat saja karena kami masih ada dua sidang pleno lagi. Sekiranya nanti ada perlu yang ditambahkan melalui keterangan tertulis juga dipersilakan. Silakan.

59. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: IDA SUSANTI [01:21:47]

Terima kasih, Yang Mulia.

Saya sudah mencatat pertanyaan-pertanyaan dan mencoba untuk mengelompokkan, jadi nanti apabila ada pertanyaan dari Pemerintah, atau dari Yang Mulia, dan dari Pemohon ternyata beririsan, akan saya satukan saja dalam satu jawaban.

Yang pertama, ini berkaitan dengan bagaimana karakteristik dari hukum ketenagakerjaan yang seharusnya? Tadi pertanyaan dari Yang Mulia berkaitan dengan korporatis dan kontraktualis dua-duanya sama-sama menyorot tentang adanya fungsi dari perjanjian kerja. Sama tentu. Perbedaannya adalah kalau dalam perjanjian kerja yang sifatnya lebih ke korporatis, di sini ada peran dari negara untuk bisa mengintervensi apabila ada perjanjian yang ternyata isinya itu tidak menguntungkan untuk pihak yang lebih lemah. Dalam hal ini pihak yang lebih lemah adalah pekerja karena tadi, latar belakang kondisi sosial ekonomis di Indonesia yang ternyata menyebabkan pekerja menjadi tidak kompetitif, ini yang menyebabkan perlunya ada campur tangan dari pemerintah untuk menyeimbangkan. Nah, ini lebih terlihat di dalam perjanjian kerja yang sifatnya lebih ke korporatis. Kalau kontraktualis betul-betul sangat ... apa ya ... liberal, tergantung pada kebebasan untuk berkontrak, itu yang terjadi.

Di mana perjanjian kerja yang sifatnya korporatis ini ada? Di negara-negara yang pekerja dan pengusahanya itu tidak berimbang, sangat tidak berimbang, ini kemudian banyak negara ikut campur untuk memberikan penyeimbangan. Nah, yang karakter ini masih terlihat di Indonesia saat ini, jadi perlu ada ikut serta negara untuk menjaga

supaya jangan sampai pekerja itu diberikan perlindungan yang terlalu rendah kalau tidak ada jaring pengaman. Nah, sekarang di beberapa peraturan di Undang-Undang Cipta Kerja itu ternyata mencabut jaring-jaring pengaman itu dengan menyerahkan pada kesepakatan dari para pihak di dalam perjanjian kerja. Ini yang menyebabkan kemudian kami berkesimpulan bahwa ada pergeseran.

Nah, di mana penggunaannya yang korporatis dan yang kontraktualis? Kalau yang kontraktualis itu di negara-negara maju seperti di Uni Eropa, itu mayoritas negara-negaranya menggunakan yang sistemnya kontraktualis. Salah satu contohnya adalah Jerman. Karena di sana serikat pekerja mempunyai posisi yang luar biasa kuat, sehingga betul-betul bisa menjadi penyeimbang untuk posisi asosiasi pengusaha. Ini yang menyebabkan kemudian negara betul-betul melepas ini, hubungan antara serikat pekerja dan pengusaha atau antara pekerja dan pengusaha itu pada kesepakatan dari para pihak, sehingga cirinya betul-betul kontraktualis.

Nah, kalau di Indonesia mengingat adanya ketidakseimbangan tersebut, harusnya negara tetap hadir. Dan ini juga sesuai dengan amanat yang diputuskan di dalam putusan Mahkamah Konstitusi sebelumnya yang mengatakan bahwa untuk memaknai Pasal 28D ayat (2) itu negara harus berperan aktif. Itu, Yang Mulia.

Kemudian berkaitan dengan kehadiran dari UU CK ini, apakah benar Undang-Undang Cipta Kerja ini menggeser? Ya. Karena tadi di dalam empat hal, yaitu tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, kemudian penentuan pengupahan, dan PHK itu ternyata peraturan-peraturannya banyak yang kemudian menyerahkan pada perjanjian di antara para pihak, kesepakatan dari para pihak. Dan peran negara itu kemudian banyak yang dipangkas, salah satu contoh dalam menentukan upah minimum ... upah di atas upah minimum, misalnya. Tidak ada lagi peran dari negara ataupun serikat pekerja. Padahal kalau kita lihat tentang pengupahan di atas upah minimum itu seharusnya kemudian diikat dengan struktur dan skala upah. Dalam struktur dan skala upah ini tujuannya adalah untuk menjaga supaya jangan sampai pekerja itu harus bernegosiasi untuk nilai yang terlalu rendah. Makanya kemudian ditentukan sebetul ... sebelumnya, melalui struktur dan skala upah yang dihitung harusnya berbasis kompetensi, masa kerja, risiko dalam melaksanakan pekerjaan. Tapi semua itu kemudian dihapus. Nah, ini yang menyebabkan pengaturan di dalam Undang-Undang Cipta Kerja itu juga menyebabkan hak dari pekerja untuk mendapatkan perlindungan dengan campur tangan negara itu menjadi hilang juga dalam penentuan upah minimum.

Nah, kemudian ini juga mengindikasikan bahwa serikat pekerja itu menjadi tidak dilibatkan lagi dalam penentuan upah minimum. Demikian juga dewan pengupahan karena untuk penentuan yang setiap tahun itu kemudian langsung berbasis pada formula yang sudah ditentukan dalam

peraturan. Tidak lagi menentukan dengan melihat kebutuhan hidup layak. Ini juga sesuatu yang kemudian mengubah perlindungan bagi pekerja.

Kemudian berkaitan dengan jangka waktu. Nah, jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu ini juga mendistorsi hak dari pekerja untuk melakukan hak untuk berserikat. Mengapa? Karena perjanjian kerja waktu tertentu ini banyak berbasis standar kontrak. Dimana pekerja itu harus take it or leave it. Nah, berakibat isi dari perjanjiannya itu kemudian ditentukan oleh pengusaha.

Nah, kemudian dengan melihat adanya hubungan yang tidak seimbang ini, apabila pekerja kemudian memutuskan untuk ikut serta dalam serikat pekerja. Bukan tidak mungkin, bisa saja mereka. Tapi kemudian dalam kenyataannya ternyata menunjukkan bahwa pekerja yang dengan sistem kontrak itu atau outsourcing, biasanya tidak mau untuk ikut serta dalam serikat pekerja. Karena biasanya mereka itu kemudian mengalami kesulitan untuk perpanjangan kontrak. Ini jelas mengekspresikan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang jangka waktunya terlalu panjang itu mendistorsi hak untuk berserikat.

Kemudian berkaitan dengan pelaksanaan PKWT yang memperkenankan untuk terlibat dalam core business, ini juga menunjukkan ketidaktepatan. Apabila kita melihat ke sektor tertentu, salah satu contohnya perbankan. Jelas di dalam peraturan Bank Indonesia itu ditegaskan bahwa para pekerja outsourcing dilarang untuk ikut serta di dalam bisnis yang langsung berhadapan dengan sistem perbankannya, jadi betul-betul hanya untuk pekerjaan-pekerjaan di luar masalah perbankan. Nah, Ini menunjukkan bahwa core business itu menjadi sangat penting, bukan hanya untuk pekerja, tapi juga untuk pengusaha. Prinsip kehati-hatian, prinsip pertanggung jawaban dari pengusaha terhadap pihak ketiga, misalnya. Nah, ini yang menyebabkan kemudian pengikutsertaan pekerja alih daya dalam pekerjaan yang bersifat core business ini menjadi tidak terlalu tepat. Dan untuk pekerja pun juga tidak tepat karena mereka yang bekerja di core business ada dua kemungkinan, bisa berasal dari pengusaha yang langsung atau pengguna alih daya, bisa juga yang berasal dari penyedia alih daya. Yang bukan tidak mungkin, mereka itu menciptakan sistem perlindungan yang berbeda satu dengan yang lain. Sehingga ini jelas bertentangan dengan Pasal 5 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja tidak boleh untuk diperlakukan secara berbeda, diskriminasi.

Nah, kemudian berkaitan dengan upah untuk keadaan tertentu. Di sini kalau kita bicara tentang upah minimum, upah minimum adalah jaring pengaman, sehingga dengan demikian ini diberikan untuk menjamin supaya hak dasar dari pekerja dalam mendapatkan upah yang layak itu betul-betul bisa terlindungi. Namun, dengan adanya pengecualian, yaitu memperkenankan pemerintah untuk mengatur upah

dalam keadaan tertentu, ini menyebabkan kemudian ada kemungkinan tercipta kondisi-kondisi subjektif yang bisa menciptakan inkonstitusional. Salah satu contoh adalah berkaitan dengan penentuan upah, berkaitan dengan penentuan upah minimum tahun 2023 yang semula sudah diatur di dalam PP, itu kemudian dikeluarkan peraturan menteri yang ternyata isinya berbeda. Ini yang menyebabkan muncul ketidakpastian hukum dengan adanya kemungkinan langsung diserahkan kepada ... apa ya ... paling tidak peraturan yang di bawah undang-undang. Nah, ini yang kemudian ... apa ... sangat tidak menjaga kepastian hukum.

Kemudian berkaitan dengan penghapusan upah minimum sektoral, gitu, ya. Penghapusan upah minimum sektoral ini jelas bertentangan dengan keadilan distributif. Karena sebagaimana Aristoteles mengatakan, juga Ibnu Khaldun mengatakan bahwa siapapun yang memberikan kontribusi lebih baik, harus mendapatkan kompensasi yang lebih baik juga. Dan jelas-jelas bahwa pekerja di sektor unggulan, itu memberikan kontribusi lebih baik karena mendorong perekonomian daerah, sehingga mereka seharusnya juga berhak untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik juga. Dengan demikian, dihapusannya upah minimum sektoral ini jelas-jelas mengurangi hak dari pekerja yang sebetulnya menjadi hak dasar mereka.

Kemudian, hak untuk menentukan apa ... upah secara kolektif tadi. Di sini juga dengan dihapusannya peran dari serikat pekerja untuk ikut serta bernegosiasi dalam penentuan upah minimum, ini tentu bertentangan juga dengan Pasal 28C.

Dan kemudian, berkaitan dengan PHK karena tadinya notification principle itu tidak diterapkan, sekarang karena tadinya harusnya dengan permit ... request permit principle, begitu, ya.

Nah, di sini jelas-jelas dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini, justru bertentangan dengan makna konstitusi yang sudah dilahirkan oleh Mahkamah Konstitusi sendiri, yaitu melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13 Tahun 2017. Karena di sana tegas bahwa di sini untuk menentukan pelaksanaan hubungan industrial itu harus dengan peran aktif negara. Dengan ditiadakannya penetapan oleh pemerintah, ini berarti terjadi pelucutan terhadap peran ... peran aktif dari negara dalam PHK. Nah, ini yang menunjukkan inkonsis ... inkonstitusional dari pergeseran tersebut.

Kemudian, berkaitan dengan kesalahan berat. Nah, ini juga lagi-lagi untuk kesalahan berat ini dengan mengembalikan kesalahan berat ke dalam peta Undang-Undang Cipta Kerja. Tidak ada di dalam Undang-Undang Cipta Kerjanya, tapi kemudian dimasukkan di dalam PP. Namanya diganti, yang tadinya untuk kesalahan berat, sekarang dijadikan alasan mendesak. Saya tidak tahu apa yang membuat ini terjadi karena isinya persis sama. Dan padahal (...)

60. KETUA: SUHARTOYO [01:34:54]

Ya, yang di PP biar saja, Ibu. Ga usah (...)

61. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: IDA SUSANTI [01:34:56]

Ya.

62. KETUA: SUHARTOYO [01:34:56]

Yang ada di PP biarkan saja, yang lain dijawab.

63. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: IDA SUSANTI [01:34:58]

Ya, terima kasih, Yang Mulia.

Ini saya angkat karena sebetulnya di sini saya ingin menunjukkan pemetaannya, gitu, ya. Jadi, yang semula dianggap inkonstitusional di dalam undang-undang, kemudian dicopot, dipindah supaya undang-undangnya tidak dinyatakan inkonstitusional. Padahal, ternyata sebetulnya mengusung hal yang sebelumnya sudah dinyatakan inkonstitusional. Mungkin itu yang ingin saya sampaikan, begitu. Kemudian (...)

64. KETUA: SUHARTOYO [01:35:26]

Agak dipersingkat, Ibu. Selebihnya (...)

65. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: IDA SUSANTI [01:35:28]

Ya. Kalau begitu, tadi pertanyaan yang dari Pemohon berkaitan dengan beberapa putusan Mahkamah Konstitusi yang kemudian disimpangi oleh Undang-Undang Cipta Kerja, saya sudah jelaskan.

Kemudian, ada pertanyaan tadi, "Sejak kapan perjanjian kerja putus? Pada waktu kesepakatan atau pada sejak diputuskannya oleh pengadilan?" Dua-duanya bisa. Kalau para pihaknya sepakat untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja, berarti sejak kata *sepakat* itu pemutusan hubungan kerja terjadi. Cuma masalahnya adalah apabila ternyata para pihaknya tidak sepakat, maka dengan demikian kan ini kemudian harus masuk ke dalam ranah pemutusan apa ... perselisihan hubungan industrial. Sehingga kemudian dibutuhkan putusan dari pengadilan untuk membuat pekerja itu dinyatakan ... ini apa ... diputus hubungan kerjanya, begitu.

Kemudian berkaitan dengan tadi yang pertanyaan korporatis dan kontraktualis rasanya sudah saya jelaskan. Dan kemudian ... nah pertanyaan yang terakhir, cluster ketenagakerjaan, "Apabila dicabut, apakah Undang-Undang Cipta Kerja ini tetap layak disebut sebagai Undang-Undang Cipta Kerja?" Demikian, terima kasih, Yang Mulia.

Kami beranggapan bahwa sebetulnya Undang-Undang Cipta Kerja ini kan alasan dasarnya semula adalah untuk menjaring investasi, supaya nilai investasi itu menjadi lebih ... apa ya ... menjadi lebih terangkat, supaya dengan adanya ketenagakerjaan yang lebih bersahabat untuk investor, itu membuat Indonesia lebih atraktif. Nah cuman masalahnya adalah apabila beberapa perlindungan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan itu kemudian dipreteli, kemudian diubah menjadi hubungan yang lebih kontraktualis, ini dikhawatirkan justru karena kondisi pekerja Indonesia yang saat ini sudah tidak seimbang kedudukannya, itu kemudian menjadi tidak terlindungi.

Jadi ini masalahnya bukan apakah mereka menjadi tidak terlindungi gara-gara Undang-Undang Cipta Kerja, tetapi karena saat ini kondisi mereka itu tidak seimbang dengan pengusaha, maka dengan demikian yang seharusnya ada penyeimbangan, ini menjadi tidak terjadi. Dampaknya menjadi tidak memberikan perlindungan baik kepada pekerja. Tapi bahwa pekerjaannya sendiri tidak diuntungkan sudah dari sananya karena memang kondisi hubungan industrial di Indonesia memang tidak berimbang. Itu yang menyebabkan kesimpulan kami apabila pun Undang-Undang Cipta Kerja cluster ketenagakerjaan ini dicopot dan kemudian kembali ke rezim yang sebelumnya, seharusnya tidak terlalu menjadi masalah.

Demikian yang mulia, terima kasih.

66. KETUA: SUHARTOYO [01:38:41]

Baik.

Dari Prof ... Prof. John, silakan.

67. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: JOHN PIERIS [01:38:49]

Ya, ada pertanyaan dari Pemohon juga itu lebih dulu atau tanggapan dari Presiden?

68. KETUA: SUHARTOYO [01:38:55]

Dari Pemohon dulu bisa.

69. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: JOHN PIERIS [01:38:57]

Baik, terima kasih. Terima kasih, Para Hakim Yang Mulia (...)

70. KETUA: SUHARTOYO [01:38:59]

Kalau ada irisanya juga ... simultan bisa, Prof.

71. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: JOHN PIERIS [01:39:04]

Oh, ya, betul. Saya kira sekalian lah, ya.

Ya, pertanyaan pertama itu saya coba mengelaborasi bahwa serikat pekerja dan pekerja itu sendiri sebagai pihak yang langsung tertuju dari aturan dalam cluster ketenagakerjaan, tentunya sangat berpotensi, ya, mengalami kerugian konstitusional atau bisa jadi karena UU CK dan aturan pelaksanaannya telah berlaku dan ditetapkan selama ini bisa jadi justru mengalami kerugian konstitusional.

Dengan demikian, Hadirin sekalian, Hakim Yang Mulia, menurut pendapat saya memiliki legal standing dan hal pengujian materi cluster ketenagakerjaan dalam UU CK tidak diragukan lagi.

Kemudian dengan melihat struktur dan cluster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang CK banyak memindahkan norma dan menggantungkan pelaksanaan normanya ke dalam sebuah PP. Maka sangat layak bagi MK untuk menilai konstitusionalitas norma dan cluster ketenagakerjaan dengan merefleksikan pada PP sebagai aturan pelaksanaan sebagaimana yang pernah dilakukan oleh MK dalam Perkara 85/PUU-XI/2013 dan 103/PUU-XVIII/2020.

Pertimbangan hukum memang Putusan Nomor 85/PUU ... PUU-XI/2013 itu menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan sebagaimana diuraikan di atas tampak jelas bahwa hak penguasaan oleh negara atas air adalah ganas. PUU penetapan Perppu Cipta Kerja formil materiil pada halaman 19 itu ruh atau jantungnya memang dari undang-undang a quo sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Karena itu, Para Hakim Yang Mulia, hal yang selanjutnya harus dipertimbangkan oleh Mahkamah adalah apakah peraturan pelaksanaan Undang-Undang SDA telah disusun dan dirumuskan sesuai dengan penafsiran MK, sehingga menjamin hak penguasaan negara atas air? Itu telaahan kami dan itu harus dilakukan secara benar dan untuk mewujudkan secara nyata. Satu-satunya cara yang tersedia bagi MK untuk menjawab pertanyaan ini adalah dengan berusaha memeriksa secara seksama peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Sumber Daya Air itu, dalam hal ini peraturan pemerintah. Dengan mengambil langkah ini bukanlah berarti

MK melakukan pengujian terhadap peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang, tetapi semata-mata karena persyaratan konstitusionalitas undang-undang yang sedang diuji c.q. Undang-Undang Sumber Daya Air. Dan itu digantungkan pada ketaatan peraturan pelaksanaan undang-undang yang bersangkutan dalam implementasikan penafsiran Mahkamah. Artinya, Hakim Yang Mulia, sebagai peraturan pelaksanaan undang-undang, PP adalah bukti yang menjelaskan maksud dan sesungguhnya dari undang-undang yang sedang diuji konstitusionalitasnya di hadapan Mahkamah Yang Terhormat. Sehingga apabila maksud tersebut ternyata bertentangan dengan penafsiran yang diberikan oleh Mahkamah, hal itu justru menunjukkan bahwa undang-undang yang bersangkutan memang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar atau konstitusi kita, ya.

Kemudian, selanjutnya dapat kami sampaikan di sini ada beberapa hal yang membuat Pasal 165 Undang-Undang Ciptaker bertentangan dengan Undang-Undang Dasar. Yang pertama, 165 Undang-Undang Ciptaker tidak memuat materi muatan perubahan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga materi muatan dimaksud dimuat di dalam Pasal 47 PP 35/2021. Yang kedua, materi muatan Pasal 47 PP 35 tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), 28D ayat (2) karena mengatur jumlah pembayaran uang pesangon dengan nominal lebih rendah dari ketentuan yang sebelumnya. Ini pelanggaran hak asasi manusia yang sangat fundamental.

Ketiga, Hadirin sekalian dan Hakim Yang Mulia, konstitusionalitas Undang-Undang Ciptaker dapat digantungkan pada PP sebagai pelaksana ketentuan dimaksud. Sehingga apabila materi muatan PP bertentangan dengan Undang-Undang Dasar, maka secara serta-merta materi muatan Undang-Undang Ciptaker bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Dengan demikian, menurut pendapat saya pengaturan jumlah pembayaran uang pesangon yang pengaturan yang lebih rendah daripada jumlah pembayaran ... pembayaran uang pesangon pada peraturan sebelumnya bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, terjadi ketidakpastian hukum yang luar biasa, terjadi ketidakadilan, terjadi ketidakmanfaatan terhadap rakyat kecil, para pekerja itu yang ... ya, kita tahulah mereka berada pada posisi yang sangat dirugikan, ya. Di negara Pancasila sebetulnya itu tidak terjadi. Tapi kalau di negara Pancasila yang ruhnya liberalism, kapitalisme, ya, itu terjadi. Itu yang harus kita lawan.

Hal ini tentunya berlaku untuk semua pembayaran uang pesangon, ya, sebagai akibat adanya PHK dengan sebab-sebab yang diatur dalam peraturan perundangan. Dengan demikian, Hakim Yang Mulia, dalil Pemohon beralasan menurut hukum, sehingga harus dikabulkan, ya.

Kemudian pada pertanyaan yang ketiga dapat kami sampaikan, Hadirin sekalian, tentunya tidak bisa karena ada syarat dan batasan

open legal policy yang dapat ditetapkan, diterapkan pengaturan yang mengenai jaminan hak konstitusi, pekerja haruslah dimuat dalam sebuah undang-undang agar cantolannya langsung kepada Undang-Undang Dasar. Cantolan undang-undang kan langsung ke Undang-Undang Dasar. Bukan pada PP, ya, toh? Tidak.

Peraturan pemerintah sebagai aturan pelaksanaan dari sebuah undang-undang hanya dapat berisi muatan mengenai pelaksanaan dari sebuah norma dari sebuah undang-undang saja. Nah, ada seharusnya ketertiban, keteraturan dalam proses pembuatan undang-undang, law making system atau integrated law making system itu di negara tercinta ini sangat lemah sekali menurut pendapat saya.

72. KETUA: SUHARTOYO [01:46:24]

Bisa dipersingkat, Prof?

73. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: JOHN PIERIS [01:46:26]

Ya. Secara prinsip pada pertanyaan keempat dari Pemohon. Semua aturan yang telah dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar oleh MK tidak dapat diatur kembali dalam sebuah undang-undang yang baru. Apalagi pengaturan kembali aturan tersebut dibuat dalam sebuah PP sebagai aturan pelaksanaan.

Pada pertanyaan nomor 5, dapat saya katakan bahwa PP sebagai aturan pelaksanaan dari sebuah undang-undang hanya boleh membuat aturan operasional dari sebuah norma dalam undang-undang dan terlebih tidak boleh mengatur norma baru yang tidak ada dalam undang-undang yang diperintahkannya.

Pada pertanyaan nomor 6, ya, dapat saya sampaikan bahwa pertama-tama harus dijelaskan adalah frasa *diatur dalam PP dan diatur dengan PP*. Memiliki makna dan konsekuensi hukum yang sangat berbeda. Manakala sebuah PP lahir dari sebuah perintah dari naskah UU CK yang benar berbeda atau berubah sebagaimana Putusan MK 91/2020, tentunya akan berdampak pada legalitas hukum dari keberadaan PP tersebut. Dengan demikian seharusnya keberadaan PP yang lahir secara cacat prosedural harus diperbaiki sesuai dengan Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Saya harapkan dengan pemikiran ini bisa jadi dapat dijadikan sebuah perskriptif arahan dalam menyikapi soal ketenagakerjaan itu.

Nah, terhadap Pemerintah, Pasal 27 memang tidak mendelegasikan diatur dalam undang-undang. Setuju, ya? Ayat (2) itu. Bukan berarti tidak diatur. Ya, mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ya, diatur dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Sangat-sangat naif kalau dikatakan bahwa tidak

didelegasikan di undang-undang, lantas tidak bisa dibuat undang-undang. Saya mohon supaya logika itu diluruskan, Hadirin sekalian, ya. Dan Richard Posner, ya, dalam critical legal study itu sangat khawatir pada waktu itu di Amerika dan negara-negara Eropa. Bahwa kapitalisme dan liberalisme itu kan merenggut, ya ... ya, merenggut nasib masyarakat kecil. Dengan demikian, harus ada sebuah pemberontakan pemikiran terhadap liberalisme dan kapitalisme itu, ya. Di Indonesia harus seperti itu.

Undang-Undang Ciptaker itu asli itu liberalisme dan kapitalisme. Proses pembuatannya juga tidak fair, ya, tidak fair itu, ya, tergesa-gesa, diputuskan ini konstitusional bersyarat. Cuma karena kewenangan eksekutorial Mahkamah Konstitusi lemah, lantas dimainkan sedemikian rupa, perppu itu lalu keluar, disetujui oleh parlemen. Apa-apaan ini? Perppu bisa menghabiskan itu sebuah undang-undang atau sebuah putusan Mahkamah Konstitusi. Tidak benar ini, harus kita rombak. Harus dilakukan reformasi total terhadap proses pembuatan peraturan perundang-undangan. Saya agak sedikit emosional, Pak Hakim Yang Terhormat. Karena memang, ya, ini gulatan kita hari-hari di kampus, ya. Jadi, tidak bisa dibiarkan seperti itu terjadi.

Kemudian, Undang-Undang Nomor 6/2023, pengusaha wajib membayar pesangon ... besaran pesangon diatur dalam PP, ya, terutama Pasal 156. Ya, memang pengusaha wajib membayar pesangon, tapi pesangon itu juga sebetulnya kalau pakai kontraktual dan kooperatif dikawinkan, ndak ada masalah sebetulnya. Undang-Undang Dasar itu kan kontrak sosial, kontrak politik antara pemerintah dan rakyat, ya, toh? Tidak ada masalah tentang kontraktual dan ... dan apa namanya ... koorporas ... kooperatif, kerja sama yang ... yang ... yang ... yang ... yang ... yang ... yang setulus-tulusnya, ya. Di situlah sebetulnya negara harus hadir sebagai penengah, bukan organ yang memihak kepada pengusaha. Karena dia harus bayar pajak, ya, harus banyak perusahaan yang muncul, sehingga negara memihak ... cenderung memihak kepada pemodal, itu harus kita hindari. Bukankah Reformasi 1998 itu kontrahegemoni dan kontramonomoli dari pemerintah maupun pengusaha pada waktu itu, ya, toh? "Negara dan pemodal yang besar itu harus dikurangi hegemoni itu." Reformasi mengatakan seperti itu. Keadilan afirmatif harusnya kita berpihak ... negara berpihak kepada kaum yang papa itu, salah satunya adalah pekerja.

Demikian, Ketua Yang Terhormat, dapat kami sampaikan.

74. KETUA: SUHARTOYO [01:51:55]

Baik. Terima kasih, Prof.
Ibu, terakhir, Bu.

75. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: INDRASARI TJANDRANINGSIH [01:51:59]

Terima kasih banyak untuk pertanyaan-pertanyaannya. Pertama saya akan menjawab pertanyaan dari Pemohon, sebetulnya sepakat sudah dijelaskan di dalam penjelasan tadi (...)

76. KETUA: SUHARTOYO [01:52:12]

Ya.

77. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: INDRASARI TJANDRANINGSIH [01:52:12]

Akan tetapi sekali lagi hendak ditekankan bahwa ketika kita melihat Bab IV Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, itu sebetulnya kita sedang membicarakan sebuah fenomena atau sebuah ... apa, ya? Kondisi setiap manusia untuk bekerja.

Dari perspektif hubungan industrial, sederhananya kita sedang membicarakan hubungan kerja. Nah, di dalam hubungan kerja tadi sudah disebutkan juga oleh Ahli Ibu Ida bahwa situasi kita sangat timpang dari supply dan demand. Di dalam situasi seperti itu, maka peran pemerintah menjadi sangat penting untuk menjadi penyeimbang agar pekerja terhindar dari eksploitasi dan menjadi tidak terlindungi haknya. Sudah banyak sekali studi, saya melakukan serangkaian penelitian mengenai hubungan kerja di berbagai sektor di Indonesia dan juga dari informasi kawan-kawan serikat pekerja, bagaimana hubungan kerja saat ini, terutama kita bicara soal PKWT dan alih daya itu betul membatasi peluang bagi pekerja untuk bisa mendapatkan kepastian kerja. Pada dasarnya PKWT adalah sebuah ... sebuah hubungan kerja yang diterapkan untuk menggantikan PKWTT. Di lapangan sudah terjadi bagaimana proporsi pekerja dengan hubungan kerja tetap itu menjadi makin sedikit dan diganti oleh hubungan kerja tidak tetap.

Esensi dari PKWT dan alih daya ah sebagaimana dalam perspektif pasar kerja fleksibel itu sebetulnya adalah untuk menekan biaya tenaga kerja. Dan ini terbukti bahwa biaya tenaga kerja dalam hal ini upah dan berbagai tunjangannya yang didapat oleh pekerja tetap itu hilang ketika hubungan kerja menjadi kontrak. Hubungan kerja kontrak hanya mendapatkan upah dan beberapa fasilitas.

Nah, ini persis yang hendak dicapai oleh konsepsi pasar kerja fleksibel. Seperti sudah disebutkan tadi, makin banyak pekerja kontrak. Pada awalnya proporsi pekerja tetap dan pekerja tidak tetap itu adalah sekitar 70% banding 30%. Kini dengan ada ... sejak Undang-Undang 13 dan sekarang, proporsinya menjadi terbalik, pekerja tetapnya 30%

pekerja kontraknya 70%. Dan hal itu sangat berdampak langsung terhadap keanggotaan serikat pekerja.

Serikat pekerja di dalam hubungan industrial menjadi sangat penting sebagai penyeimbang untuk menyampaikan kepentingan pekerja. Kita tahu bahwa kepentingan pekerja dan pengusaha itu berbeda. Oleh karena itu, perbedaan itu harus dijembatani oleh pemerintah. Agar pihak yang lebih lemah dalam hal ini pekerja tidak rentan terhadap eksploitasi.

Nah, ditanyakan juga bagaimana sih urgensi upah layak di dalam konteks hubungan kerja atau hubungan industrial? Sebetulnya kalau kita melihat manusia secara utuh, bekerja bagi manusia itu tidak semata untuk mendapatkan upah. Ada kebutuhan-kebutuhan psikologis lain, ada kebutuhan-kebutuhan untuk ... apa ... menyatakan dirinya bekerja di dalam aspek sosial itu ternyata punya status sosial. Seseorang yang bekerja punya status sosial yang lebih tinggi daripada seseorang yang menganggur. Jadi, bekerja itu tidak bisa hanya dilihat hanya sekadar transaksi jual-beli tenaga kerja dan upah. Ada kebutuhan-kebutuhan lain yang dengan pengaturan PKWT dan alih daya itu kemudian kesempatan pekerja untuk mengembangkan diri, untuk mengartikulasikan, untuk mempresentasikan dirinya sebagai manusia yang utuh itu menjadi berkurang.

Ada pertanyaan soal investasi dan labour cost. Saya melihat dan setuju dengan apa yang sudah diungkapkan oleh kedua Ahli lainnya. Undang-Undang Cipta Kerja, kita yang kenal sejarahnya dulu cipta lapangan kerja, kemudian menjadi cipta kerja. Semangat dasarnya adalah untuk menarik investasi. Menarik investasi dengan mengurangi berbagai hambatan-hambatan investasi. Kita juga kenal bagaimana Indonesia dikenal sebagai oleh pemeringkat internasional dikenal sebagai negara dengan hambatan investasi. Tiga hambatan investasi terbesar itu adalah korupsi, kemudian birokrasi, dan perizinan yang sangat lama. Tenaga kerja menduduki peringkat ke-11 atau ke-13 dari pemeringkat internasional itu sebagai hambatan investasi.

Nah, nada dasar dari bab ketenagakerjaan lewat PKWT, alih daya, pengupahan, PHK, dan pesangon itu memang arahnya adalah menekan biaya tenaga kerja. Di dalam studi-studi tentang industri antara lain diungkapkan oleh UNIDO mengatakan bahwa biaya-biaya produksi yang paling mudah ditekan adalah biaya tenaga kerja. Tidak mungkin mengurangi bahan baku, tidak mungkin mengurangi modal produksi, yang paling bisa ditekan adalah biaya tenaga kerja dan itu tercermin dari bab-bab ketenagakerjaan.

78. KETUA: SUHARTOYO [01:58:20]

Bisa dipersingkat, Ibu.

79. AHLI DARI PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: INDRASARI TJANDRANINGSIH [01:58:25]

Ya, Pak ... Yang Mulia. Dari Pemerintah ada pertanyaan tentang apakah batasan maksimal lima tahun dan kewajiban memberikan kompensasi itu dapat dimaknai sebagai perlindungan PKWT? Dalam hal ini persoalannya adalah soal hubungan kerja kontrak, yang tadi saya sebutkan, yang menurunkan biaya tenaga kerja dibandingkan dengan mempekerjakan pekerja tetap. Dalam PKWT, akumulasi kontribusi pekerja untuk mendapatkan penghargaan yang lebih, sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Ida Susanti, menjadi hilang. Karena tidak ada akumulasi waktu kerja yang bisa menunjukkan peningkatan keterampilan pekerja yang bersangkutan. PKWT juga membatasi peningkatan keterampilan pekerja.

Dari Majelis Hakim ada pertanyaan penting, yaitu apakah bagaimana sih posisi Indonesia di dalam persaingan global? Indonesia berada di dalam persaingan global yang me ... apa ... berlomba-lomba dengan negara-negara, katakanlah di Asia Tenggara, untuk menarik investasi asing. Nah, salah satu cara untuk menarik investasi asing itu adalah menekan upah. Jadi, upah murah itu menjadi salah satu bahasa sederhananya jualannya Pemerintah Indonesia agar investasi datang ke Indonesia. Tetapi upah yang dipertahankan murah menimbulkan pertanyaan, sebetulnya investasi macam apa sih yang disasar oleh Pemerintah Indonesia untuk beroperasi di Indonesia, sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi? Apakah investasi yang berupah murah? Investasi berupah murah itu adalah investasi yang istilahnya labor intensif. Tetapi labor intensif itu punya implikasi keterampilan pekerja tidak bisa meningkat, kalau keterampilan tidak meningkat, maka apresiasi atau penghargaan juga tidak meningkat. Maka dalam ini menjadi pertanyaan, saya sudah pernah mengajukan pertanyaan ini kepada seorang yang bertanggung jawab di Kemenko Perekonomian, sebetulnya investasi macam apa yang dijadikan prioritas oleh Pemerintah Indonesia lewat Undang-Undang Cipta Kerja? Tetapi pertanyaan itu tidak terjawab sampai sekarang.

Yang pertanyaan lain dari Majelis Hakim adalah betul tidak sih ada ketidakseimbangan? Betul sekali. Dari studi-studi dan dari apa yang dialami oleh kawan-kawan serikat pekerja, ketidakseimbangan itu muncul juga dalam bagaimana perusahaan bisa seketika itu juga memutuskan hubungan kerja, bagaimana perusahaan bisa seketika itu juga menghilangkan kesempatan kerja dan berpenghasilan. Banyak sekali kasus perusahaan, ini salah satu ilustrasi saja, hari Jumat, Sabtu, Minggu pekerjaannya diajak untuk bertamasya ke Pangandaran, ini kasus di Jawa Barat. Pada hari Senin ketika mereka mau datang bekerja sudah terpampang di situ bahwa per hari ini, tanggal ini, perusahaan sudah tidak beroperasi dan itu kasus yang banyak sekali. Ini memperlihatkan

bahwa memang ada ketimpangan, ketidakadilan, dan kondisi yang sangat merugikan untuk para pekerja.

Terakhir dari Prof. Saldi, "Kalau cluster ketenagakerjaan dicabut, bisa tidak disebut sebagai Undang-Undang Cipta Kerja?" Menurut saya bisa, menciptakan kesempatan kerja dan memberikan kondisi kerja yang berkualitas itu dua hal yang berbeda, menurut saya. Jadi kalau misalnya menciptakan kesempatan kerja dengan mengundang investasi yang akan memberikan nilai dan penghargaan tinggi kepada pekerjanya. Artinya, kita membicarakan penciptaan kesempatan kerja itu beyond quantity, lebih dari sekadar kualitas ... sori, kuantitas, tetapi kita juga harus membicarakan kualitasnya. Makin lama Indonesia, sudah hampir 80 tahun, mestinya pemerintah juga makin bersikap adil kepada pekerjanya karena ... sebagai penutup, ketika kita membicarakan Undang-Undang Cipta Kerja, kita tidak hanya membicarakan pekerja yang diwakili oleh teman-teman serikat pekerja atau sebagian dari kita, tetapi kita juga harus memikirkan bagaimana anak dan cucu kita ke depan agar mereka bisa menikmati kesejahteraan yang jauh lebih baik dari kita saat ini.

Terima kasih banyak.

80. KETUA: SUHARTOYO [02:03:32]

Baik, dari Pemohon masih ada ahlinya?

81. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [02:03:38]

Kami cukupkan, Yang Mulia.

82. KETUA: SUHARTOYO [02:03:40]

Cukup, ya?

83. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [02:03:41]

Namun kami izin, tanpa masud mendahului, kami akan menghadirkan saksi.

84. KETUA: SUHARTOYO [02:03:46]

Saksi tidak secara tertulis saja keterangannya?

85. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [02:03:52]

Kami mohonkan, Yang Mulia, jika Yang Mulia (...)

86. KETUA: SUHARTOYO [02:03:55]

Berapa orang?

87. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [02:03:56]

Gimana? Dua ... dua orang, Yang Mulia.

88. KETUA: SUHARTOYO [02:03:59]

Dari Pemerintah ada ahli atau saksi?

89. PEMERINTAH: HIYANI RUMONDANG [02:04:04]

Izin, Yang Mulia. Kami akan mengajukan seorang ... satu ahli. Terima kasih.

90. KETUA: SUHARTOYO [02:04:10]

Satu ahli. Baik, nanti bisa digabung dengan saksinya Pemohon, ya.

91. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 40/PUU-XXI/2023: M. FANDRIAN HADISTIANTO [02:04:15]

Baik, Yang Mulia.

92. KETUA: SUHARTOYO [02:04:16]

Kemudian, Pemohon 61 akan mengajukan ahli atau saksi?

93. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 61/PUU-XXI/2023: KAREL NEHEMIA HAMONANGAN [02:04:22]

Tidak, Yang Mulia.

94. KETUA: SUHARTOYO [02:04:23]

Tidak, ya?

**95. KUASA HUKUM PEMOHON PERKARA NOMOR 61/PUU-XXI/2023:
KAREL NEHEMIA HAMONANGAN [02:04:24]**

Ya.

96. KETUA: SUHARTOYO [02:04:24]

Baik. Jadi, agenda persidangan masih berlanjut untuk satu kali persidangan lagi, mendengar keterangan saksi dari Pemohon dan ahli dari Pemerintah atau Presiden.

Mahkamah menetapkan persidangan di hari Rabu, tanggal 7 Februari 2024, pukul 13.30 WIB, baik ... baik saksi maupun ahli, kalau ada keterangannya supaya disampaikan dua hari kerja sebelum hari sidang. Kemudian, kalau ada saksi atau ahli yang menggunakan fasilitas Zoom dengan tidak menggunakan fasilitasnya Mahkamah Konstitusi agar menyediakan rohaniwan sendiri dan kitab suci sendiri. Kemudian yang berikutnya, kalau ahlinya dari kampus, supaya ada izin dari atasannya.

Terakhir. Bahwa penundaan sidang sudah dianggap pemberitahuan resmi. Jadi, Mahkamah tidak perlu memanggil kembali.

Terima kasih kepada Prof dan Ibu-Ibu sebagai Ahli, mudah-mudahan Keteranganannya bermanfaat untuk Mahkamah di dalam mempertimbangkan putusan ini.

Sidang selesai dan ditutup.

KETUK PALU 3X

SIDANG DITUTUP PUKUL 12.40 WIB

Jakarta, 25 Januari 2024
Panitera,
Muhidin

