

ASLI

Jakarta, 23 Februari 2026

Kepada Yth.

KETUA MAHKAMAH KONSTITUSI

REPUBLIK INDONESIA

Jl. Medan Merdeka Barat No. 6

Jakarta Pusat 10110

PERBAIKAN PERMOHONAN

NO. 51.../PUU-XXIV.../20.26

Hari : ...Senin...

Tanggal : 23 Februari 2026

Jam : 11.28 WIB

Perihal: **Perbaikan Permohonan Pengujian Materiil Pasal 62 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945**

Nama : **Leonardo Olefins Hamonangan**

Tempat/Tanggal Lahir : J [REDACTED]

Jenis Kelamin : Laki-laki

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Alamat : [REDACTED]

Agama : Kristen

Kewarganegaraan : Indonesia

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan, "*kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi*";
2. bahwa ketentuan Pasal 24C ayat (1) ketiga UUD NRI 1945 menyatakan bahwa, "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan*

oleh UUD, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”;

3. Bahwa kedua ketentuan di dalam UUD NRI Tahun 1945 tersebut, menerangkan bahwa MK memiliki kewenangan untuk melakukan pengujian undang-undang (UU) terhadap Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945). Kewenangan tersebut semakin dipertegas melalui Pasal 10 ayat (1) huruf a UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang menyatakan bahwa, *“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: a. menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”*; serta ketentuan Pasal 29 ayat (1) huruf a UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang menyebutkan bahwa salah satu kewenangan konstitusional MK adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar;
4. Bahwa dalam Pasal 9 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang menyatakan bahwa, *“Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi”*
5. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, menjelaskan, *“Pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 yang selanjutnya disebut PUU adalah perkara konstitusi yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang dimaksud dalam UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), termasuk pengujian Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi”*.

Peraturan Mahkamah Konstitusi a quo, semakin menegaskan peran Mahkamah Konstitusi dalam perkara pengujian undang-undang terhadap UUD 1945

6. Bahwa dalam melaksanakan kewenangannya menguji undang-undang terhadap UUD NRI 1945, Mahkamah memiliki 5 (lima) fungsi, antara lain:
 - Mahkamah Konstitusi sebagai Pengawal Konstitusi (*The Guardian of Constitution*)
 - Mahkamah Konstitusi sebagai Penafsir Akhir Konstitusi (*The Final Interpreter of Constitution*)
 - Mahkamah Konstitusi sebagai Pengawal Demokrasi (*The Guardian of Democracy*)
 - Mahkamah Konstitusi sebagai Pelindung Hak Konstitusional Warga Negara (*The Protector of Citizens Constitutional Rights*)
 - Mahkamah Konstitusi sebagai Pelindung Hak Asasi Manusia (*The Protector of Human Rights*);
7. Bahwa sebagai pelindung konstitusi (*the guardian of the constitution*), MK juga berwenang untuk memberikan tafsiran terhadap ketentuan pasal-pasal dalam suatu undang-undang agar relevan dengan nilai-nilai dalam ketentuan pada UUD 1945. Tafsir MK terhadap konstitusionalitas pasal-pasal dalam undang-undang tersebut merupakan tafsir tunggal (*the sole interpreter of the constitution*) yang memiliki kekuatan hukum. Oleh karenanya, terhadap pasal-pasal yang memiliki makna bercabang, ambigu, dan/atau tidak jelas, dapat pula dimintakan penafsirannya kepada MK. Dalam sejumlah perkara pengujian undang-undang, MK juga telah beberapa kali menyatakan sebuah bagian dari undang-undang konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang ditafsirkan sesuai dengan tafsir yang diberikan MK; atau sebaliknya tidak konstitusional jika tidak diartikan sesuai dengan penafsiran MK;
8. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, dikarenakan permohonan ini adalah permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD NRI 1945 in casu Pasal 62 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945 dan sebagaimana diatur oleh UUD 1945,

UU Mahkamah Konstitusi, serta UU Kekuasaan Kehakiman, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus permohonan a quo

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

1. Bahwa pengakuan hak setiap warga negara Indonesia untuk mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 merupakan suatu indikator perkembangan ketatanegaraan yang positif, yang merefleksikan adanya kemajuan bagi penguatan prinsip-prinsip negara hukum, di mana undang-undang sebagai sebuah produk politik dari DPR dan Presiden dapat dilakukan pengujian konstitusionalitasnya pada lembaga yudisial, sehingga sistem checks and balances berjalan dengan efektif;
2. Bahwa Mahkamah Konstitusi, berfungsi antara lain sebagai pengawal sekaligus penjaga dari hak-hak konstitusional setiap warga negara. MK merupakan badan yudisial yang bertugas menjaga hak asasi manusia sebagai hak konstitusional dan hak hukum setiap warga negara. Dengan kesadaran inilah Pemohon kemudian memutuskan untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 62 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945;
3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK jo. Pasal 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang dinyatakan bahwa: Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang yaitu:
 - a. perorangan warga negara Indonesia;
 - b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
 - c. badan hukum publik atau privat;
 - d. lembaga negara.

4. Bahwa di dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK dinyatakan bahwa "*Yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945*";
5. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang hadir berikutnya, Mahkamah Konstitusi telah menentukan 5 syarat mengenai kerugian konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, yakni sebagai berikut:
 - a. harus ada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut dianggap telah dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, setidaknya-tidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. ada hubungan sebab akibat (*causal verba*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian; dan
 - e. ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
6. Bahwa untuk memenuhi syarat kedudukan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi, Pemohon menerangkan bahwa Pemohon merupakan perorangan warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan identitas (**KTP Bukti P-1**) yang hak-hak konstitusionalnya secara aktual terlanggar dengan keberadaan Pasal dalam perkara a quo;
7. Pemohon sebagai perorangan warga negara Indonesia memiliki hak-hak konstitusional yang diatur dalam UUD 1945, yang kemudian hak-hak tersebut tercederai dengan keberlakuan Pasal yang pengujiannya dimohonkan oleh Pemohon. Hak-hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 kepada Pemohon kemudian dijadikan sebagai batu uji. Pasal-pasal tersebut adalah sebagai berikut

Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum

Pasal 28d ayat (2) Undang-undang Dasar 1945

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” (**bukti P-2 salinan Undang- Undang Dasar 1945**)

8. bahwa, pemohon memiliki alasan yang menjadi dasar ialah adanya kerugian konstitusional aktual sesuai yang dijamin berdasarkan Pengujian Undang-Undang, Pasal 62 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39), isi Pasal tersebut sebagai berikut:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”. (**Bukti P-3 salinan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**)

9. Bahwa Pemohon memiliki kerugian konstitusional yang bersifat potensial. Saat ini Pemohon bekerja sebagai Karyawan Swasta pada perusahaan swasta, yang Dimana Pemohon merupakan karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) (**Bukti P-4 Offering Letter**), sehingga memiliki hubungan sebab akibat (*causal verband*) dengan berlakunya Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kerugian konstitusional tersebut berpotensi dialami oleh Pemohon di kemudian hari, mengingat dalam praktik ketenagakerjaan masih banyak perusahaan yang secara sengaja menciptakan kondisi kerja yang tidak nyaman terhadap karyawan

yang akan atau ingin dilakukan pemutusan hubungan kerja. Perlakuan tersebut antara lain dilakukan dengan cara memberikan tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi dan keahlian Pemohon, membebankan pekerjaan yang melebihi kapasitas, atau memindahkan Pemohon ke posisi yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Kondisi demikian berpotensi menyebabkan Pemohon mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, penurunan motivasi kerja, tekanan psikologis, kehilangan fokus, serta tidak dapat memberikan kinerja secara optimal. Pada akhirnya, keadaan tersebut dapat mendorong Pemohon untuk mengundurkan diri (resign) dari pekerjaannya.

Namun demikian, apabila Pemohon memilih untuk mengundurkan diri, Pemohon akan dihadapkan pada kewajiban membayar ganti rugi kepada perusahaan sebesar upah hingga berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, berlakunya norma a quo secara nyata menimbulkan potensi kerugian konstitusional bagi Pemohon.

III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN PEMOHON

A. Kerugian Bagi Karyawan PKWT

1. Bahwa Pemohon berpendapat berlakunya Pasal 62 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan mengikat untuk karyawan PKWTT, hal ini dikarenakan bahwa Pasal 62 berbicara “berakhirnya jangka waktu”
2. Bahwa Pemohon berpendapat masih banyak perusahaan yang kerap memperlakukan kepada salah satu karyawannya dengan tidak nyaman dengan cara menempatkan di divisi yang tidak sesuai dengan kompetisinya, diberikan double jabatan dll, sehingga Ketika karyawan tersebut sudah dalam tahap fase demotivasi (penurunan rasa semangat) mengakibatkan karyawan tersebut jadi

sulit memberikan performa terbaik dan sulit berkembang, sehingga Ketika ada niatan untuk resign menjadi posisi yang dilemma karena harus membayar denda sebesar gaji sampai masa kontraknya habis.

3. Bahwa norma tersebut berpotensi menimbulkan pembatasan tidak langsung terhadap kebebasan bekerja sebagaimana dijamin dalam prinsip hak asasi manusia dan konstitusi ketenagakerjaan. Ancaman kewajiban ganti rugi yang besar menciptakan efek jera (*chilling effect*) yang membuat pekerja terpaksa bertahan dalam hubungan kerja yang tidak layak. Dalam konteks ini, hubungan kerja kehilangan sifat sukarela (*voluntary employment*) dan bergeser mendekati bentuk keterikatan paksa secara ekonomi
4. Bahwa norma tersebut tidak membedakan alasan pengakhiran hubungan kerja oleh pekerja. Padahal dalam praktik hubungan industrial, pengakhiran lebih awal bisa terjadi karena pelanggaran oleh pengusaha, kondisi kerja yang diskriminasi, perlakuan yang berbeda, kondisi kerja yang disengaja dibuat tidak nyaman, atau kegagalan pengusaha memenuhi kewajiban normatif. Tanpa pengecualian berbasis alasan yang sah, pekerja diposisikan seolah-olah selalu bersalah, sehingga melanggar prinsip keadilan dan perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja
5. Bahwa norma tersebut mengubah PKWT menjadi instrumen penguncian tenaga kerja (*labour lock-in*). Pekerja kehilangan fleksibilitas untuk keluar dari pekerjaan yang merugikan tanpa konsekuensi finansial yang berat. Dengan ancaman ganti rugi, pekerja terjebak dalam kontrak yang secara ekonomi memaksa mereka tetap bekerja meskipun kondisi kerja tidak manusiawi atau tidak sesuai kesepakatan awal.

B. Perusahaan Memiliki Kekuasaan Yang Lebih Tinggi

1. Bahwa dalam hubungan kerja, perusahaan memiliki kekuasaan ekonomi, organisasi, dan manajerial yang jauh lebih besar dibanding pekerja. Perusahaan menguasai akses terhadap pekerjaan, penghasilan, dan kelangsungan hidup pekerja. Ketergantungan ekonomi pekerja terhadap pemberi kerja menciptakan posisi tawar yang lemah (*unequal bargaining position*). Oleh karena itu,

hubungan kerja tidak dapat diperlakukan semata-mata sebagai hubungan perdata biasa yang tunduk pada asas kebebasan berkontrak secara absolut

2. Bahwa dalam praktik, ancaman kewajiban membayar ganti rugi sebesar sisa kontrak dapat menjadi alat tekanan yang mengekang kebebasan pekerja untuk mencari pekerjaan yang lebih layak. Ketentuan tersebut berpotensi menciptakan kondisi yang menyerupai pembatasan mobilitas tenaga kerja secara tidak proporsional
3. Bahwa norma yang mewajibkan pembayaran ganti rugi sebesar sisa upah kontrak kepada pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT secara tekstual tampak netral, namun secara substantif menghasilkan ketidakadilan karena mengabaikan relasi kekuasaan yang tidak seimbang antara perusahaan dan pekerja
4. Bahwa Pasal yang mewajibkan pembayaran ganti rugi sebesar sisa upah kontrak kepada pihak yang mengakhiri PKWT dibangun atas prinsip simetri tanggung jawab antara perusahaan dan pekerja. Namun prinsip simetri tersebut tidak selaras dengan realitas hubungan kerja yang secara struktural bersifat asimetris.

C. Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum

1. Bahwa Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas memberikan jaminan konstitusional kepada setiap orang untuk memperoleh pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Jaminan konstitusional tersebut mengandung makna bahwa negara wajib membentuk dan menerapkan norma hukum yang tidak hanya memberikan kepastian secara formal, tetapi juga menjamin keadilan secara substantif, khususnya bagi pihak yang berada dalam posisi lemah atau rentan, termasuk pekerja dalam hubungan kerja.

2. Bahwa Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak selaras dengan prinsip perlindungan konstitusional tersebut, karena norma a quo justru membebankan konsekuensi hukum berupa kewajiban ganti rugi kepada pekerja yang mengakhiri hubungan kerja, tanpa memberikan ruang bagi penilaian apakah pengakhiran tersebut disebabkan oleh kesalahan atau perlakuan tidak patut dari pengusaha. Akibatnya, pekerja yang secara nyata menjadi korban perlakuan tidak adil kehilangan jaminan perlindungan hukum yang seharusnya dijamin oleh konstitusi
3. Bahwa dalam konteks hubungan ketenagakerjaan, jaminan perlindungan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menuntut adanya norma hukum yang mampu melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pengusaha, mengingat adanya ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, setiap pengaturan mengenai pengakhiran hubungan kerja seharusnya memberikan mekanisme perlindungan yang adil bagi pekerja, termasuk ketika pengakhiran hubungan kerja tersebut terjadi akibat kondisi kerja yang diciptakan secara tidak patut oleh pengusaha.
4. Bahwa Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam rumusannya saat ini, tidak mencerminkan jaminan perlindungan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, karena norma a quo hanya menitikberatkan pada kewajiban ganti rugi berdasarkan pihak yang secara formal mengakhiri hubungan kerja, tanpa mempertimbangkan sebab dan kondisi faktual yang melatarbelakangi pengakhiran hubungan kerja tersebut. Akibatnya, pekerja yang secara nyata mengalami perlakuan tidak adil dan terpaksa mengundurkan diri justru kehilangan perlindungan hukum dan dibebani kewajiban ganti rugi.
5. Bahwa kondisi demikian menunjukkan bahwa Pasal 62 UU Ketenagakerjaan telah mengabaikan fungsi perlindungan yang menjadi esensi dari Pasal 28D

ayat (1) UUD 1945, karena norma tersebut tidak memberikan kepastian hukum yang adil bagi pekerja, melainkan justru menempatkan pekerja dalam posisi yang semakin rentan secara hukum dan ekonomi. Dengan demikian, Pasal 62 UU Ketenagakerjaan tidak sejalan dengan prinsip perlindungan konstitusional dan perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945

6. Bahwa oleh karena itu, demi menjamin terpenuhinya hak konstitusional pekerja atas perlindungan dan kepastian hukum yang adil, Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus dimaknai secara konstitusional atau dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945
7. Bahwa Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan kewajiban negara untuk memastikan setiap norma hukum memberikan perlindungan dan kepastian hukum yang adil bagi setiap orang. Jaminan konstitusional tersebut tidak dapat dimaknai semata-mata sebagai kepastian hukum formal, melainkan harus mencerminkan keadilan yang nyata dan proporsional, terutama dalam hubungan hukum yang bersifat asimetris seperti hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha
8. Bahwa dalam hubungan ketenagakerjaan, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menghendaki adanya perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja sebagai pihak yang berada dalam posisi lemah. Perlindungan tersebut mencakup jaminan bahwa pekerja tidak boleh dirugikan secara hukum maupun ekonomi akibat tindakan pengusaha yang menciptakan kondisi kerja tidak layak atau bertentangan dengan perjanjian kerja. Oleh karena itu, pengaturan mengenai pengakhiran hubungan kerja seharusnya mempertimbangkan sebab-sebab substantif yang melatarbelakangi berakhirnya hubungan kerja tersebut
9. Bahwa kondisi tersebut menciptakan ketidakpastian hukum yang tidak adil, karena pekerja dipaksa memilih antara bertahan dalam kondisi kerja yang merugikan martabat kemanusiaan atau mengakhiri hubungan kerja dengan

menanggung beban finansial yang berat. Pilihan yang demikian tidak dapat dipandang sebagai bentuk perlindungan hukum yang adil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, melainkan sebagai bentuk pengingkaran terhadap hak konstitusional pekerja. Dengan demikian, Pasal 62 UU Ketenagakerjaan gagal menjalankan fungsi perlindungan konstitusional yang diamanatkan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 dan oleh karenanya tidak sejalan dengan prinsip kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum

10. Bahwa dalam konteks ketenagakerjaan, jaminan konstitusional Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 mengharuskan adanya pengaturan yang mampu melindungi pekerja dari konsekuensi hukum yang tidak proporsional, terutama ketika pekerja berada dalam situasi yang secara faktual tidak memberinya pilihan yang bebas dan adil. Hukum ketenagakerjaan seharusnya menjadi instrumen perlindungan, bukan justru menjadi sarana pembenaran atas praktik hubungan kerja yang tidak berkeadilan
11. Bahwa Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam konstruksinya saat ini, telah menggeser fungsi perlindungan tersebut menjadi fungsi penghukuman terhadap pekerja. Norma a quo membebankan kewajiban ganti rugi kepada pekerja yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak, tanpa membuka ruang penilaian apakah pengakhiran tersebut merupakan akibat langsung dari tindakan atau kebijakan pengusaha yang melanggar rasa keadilan dan kepatutan
12. Bahwa dengan berlakunya Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, pekerja yang secara faktual mengalami tekanan, perlakuan tidak adil, atau kondisi kerja yang tidak layak, justru kehilangan hak atas perlindungan hukum yang dijamin oleh konstitusi. Keadaan ini menempatkan pekerja dalam dilema hukum yang tidak adil, karena pekerja dipaksa menanggung risiko finansial yang besar apabila

memilih untuk mempertahankan martabat dan keselamatan dirinya dengan mengakhiri hubungan kerja.

13. Bahwa oleh karena itu, Pasal 62 UU Ketenagakerjaan tidak mencerminkan prinsip kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, karena norma tersebut secara nyata lebih melindungi kepentingan pengusaha dan mengabaikan hak konstitusional pekerja atas perlindungan dan keadilan hukum.

D. CUKUP BERDASARKAN KESEPAKATAN BERSAMA

1. Bahwa menurut Pemohon, dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, kewajiban untuk membayar ganti rugi berupa upah sampai dengan berakhirnya masa kontrak kerja seharusnya tidak diatur secara imperatif dalam undang-undang, melainkan cukup dituangkan sebagai kesepakatan para pihak dalam perjanjian kerja

Dengan demikian, ketentuan mengenai ganti rugi tersebut menjadi bagian dari kehendak bebas para pihak yang didasarkan pada prinsip kebebasan berkontrak. Calon pekerja sejak awal dapat diberikan ruang untuk mengetahui, memahami, dan mempertimbangkan apakah menyetujui atau tidak menyetujui klausul ganti rugi dimaksud, serta menyatakan persetujuannya secara sadar dan tanpa paksaan

Sehingga, apabila calon pekerja menyetujui klausul tersebut dalam perjanjian kerja, maka konsekuensi hukum yang timbul merupakan hasil dari kesepakatan sukarela para pihak, bukan akibat dari pemaksaan norma undang-undang yang bersifat umum dan mengikat tanpa mempertimbangkan kondisi konkret masing-masing hubungan kerja

2. Bahwa oleh karena itu, apabila kemudian terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian, kewajiban ganti rugi yang timbul merupakan konsekuensi dari kesepakatan para pihak yang telah dibuat secara bebas dan berimbang, bukan akibat dari pemaksaan norma undang-undang yang berlaku secara umum tanpa mempertimbangkan kehendak dan kondisi masing-masing pihak.

E. PENGATURAN GANTI RUGI PASAL 62 UU KETENAGAKERJAAN TIDAK SEIMBANG DAN TIDAK ADIL.

1. Bahwa ketentuan ganti rugi dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan juga tidak memberikan perlindungan yang seimbang bagi pekerja ketika pengakhiran hubungan kerja terjadi sebagai akibat dari perlakuan tidak adil, tekanan psikologis, atau kondisi kerja yang tidak layak yang diciptakan oleh pengusaha. Dalam situasi demikian, pekerja tidak memiliki pilihan yang bebas dan adil selain mengakhiri hubungan kerja, namun justru dibebani kewajiban ganti rugi yang berat secara finansial. Hal ini menunjukkan bahwa norma a quo gagal memberikan keadilan substantif bagi pekerja.
2. Bahwa dalam praktik hubungan kerja, pekerja dan pengusaha tidak berada dalam posisi yang setara. Pengusaha memiliki kewenangan dan kontrol yang lebih besar terhadap penempatan kerja, pembagian tugas, evaluasi kinerja, serta keberlanjutan hubungan kerja, sedangkan pekerja berada dalam posisi subordinatif dan bergantung secara ekonomi pada pekerjaannya. Namun demikian, Pasal 62 UU Ketenagakerjaan justru mengabaikan ketimpangan posisi tersebut dan memperlakukan pekerja dan pengusaha seolah-olah berada dalam posisi yang seimbang, sehingga menimbulkan ketidakadilan struktural.
3. Bahwa ketidakseimbangan tersebut tercermin dari kondisi kerja yang secara sengaja diciptakan untuk memaksa pekerja mengundurkan diri. Dengan

menyamarkan seluruh bentuk pengakhiran hubungan kerja, Pasal 62 UU Ketenagakerjaan menghilangkan konteks faktual yang seharusnya menjadi dasar penilaian keadilan dalam setiap hubungan kerja.

4. Bahwa ketentuan tersebut mengabaikan fakta bahwa pekerja berada dalam posisi yang secara struktural lebih lemah dan bergantung pada penghasilan dari pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan membebankan kewajiban ganti rugi berupa upah sampai akhir masa kontrak, Pasal 62 UU Ketenagakerjaan menciptakan beban ekonomi yang berat dan tidak sebanding bagi pekerja, sementara pengusaha relatif lebih mampu menanggung risiko finansial tersebut

F. KETIDAKPROPORSIONALAN PENGATURAN GANTI RUGI DALAM NORMA UNDANG-UNDANG.

1. Bahwa pengaturan kewajiban pembayaran ganti rugi berupa upah sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan pengaturan yang tidak proporsional. Norma a quo secara mutlak membebankan kewajiban ganti rugi kepada pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak, tanpa mempertimbangkan sebab, kondisi, serta konteks faktual yang melatarbelakangi pengakhiran hubungan kerja tersebut.
2. Bahwa prinsip proporsionalitas dalam hukum menghendaki adanya keseimbangan antara tujuan pengaturan dan beban yang ditimbulkan oleh norma tersebut. Dalam hal ini, tujuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan untuk memberikan kepastian hukum terhadap keberlangsungan perjanjian kerja justru dicapai dengan cara membebankan konsekuensi hukum yang berlebihan kepada pekerja, tanpa memberikan mekanisme perlindungan yang sepadan.

Akibatnya, norma tersebut melampaui tujuan awal pembentukannya dan berpotensi menimbulkan ketidakadilan substantif

3. Bahwa lebih lanjut, Pasal 62 UU Ketenagakerjaan tidak membedakan secara proporsional antara pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak dan tanpa alasan yang sah dengan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan sebagai akibat dari perlakuan tidak adil, tekanan, atau kondisi kerja yang tidak layak yang diciptakan oleh pengusaha. Dengan tidak adanya perbedaan tersebut, norma a quo menyamaratakan seluruh bentuk pengakhiran hubungan kerja, sehingga pekerja yang secara faktual berada dalam posisi terpaksa tetap dibebani kewajiban ganti rugi yang sama dengan pekerja yang mengakhiri hubungan kerja tanpa alasan yang patut.
4. Bahwa kewajiban membayar ganti rugi sebesar upah sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja juga merupakan beban yang tidak seimbang secara ekonomi bagi pekerja, mengingat posisi pekerja yang secara umum bergantung pada upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Beban finansial tersebut berpotensi menjadi alat pemaksaan secara tidak langsung agar pekerja tetap bertahan dalam hubungan kerja yang merugikan martabat dan kesejahteraannya, sehingga bertentangan dengan prinsip keadilan dan kemanusiaan dalam hubungan kerja
5. Bahwa oleh karena itu, pengaturan ganti rugi yang bersifat imperatif dan tanpa pengecualian dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan tidak memenuhi prinsip proporsionalitas, karena tidak menempatkan kepentingan pekerja dan pengusaha secara seimbang, serta gagal memberikan perlindungan hukum yang adil sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Norma a quo dengan demikian telah melampaui batas kewajaran dalam pengaturan hubungan kerja dan patut untuk dimaknai ulang secara konstitusional

IV. PETITUM

PETITUM Bahwa dari seluruh dalil-dalil yang diuraikan di atas dan bukti-bukti terlampir, dengan ini Pemohon memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk kiranya berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan Permohonan Para Pemohon untuk seluruhnya
2. Menyatakan Pasal 62 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Atau

3. Menyatakan Pasal 62 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) sepanjang frasa

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

bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

Atau apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi memiliki pendapat lain,
mohon untuk diputus seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

KUASA PEMOHON

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Maurer', written in a cursive style.

Martin Maurer, S.H.