



HSP LAW
Advocates and Legal Consultants
SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021
Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,
Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250
Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,
Email: hsplegalconsultants@gmail.com
hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office

PERMOHONAN PENGUJIAN MATERIIL
MATERI MUATAN PASAL 157A AYAT 1, 2 DAN 3
UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023
TENTANG PENETAPAN PERPU NO. 2 TAHUN 2022
TENTANG CIPTA KERJA JUNCTO PUTUSAN MAHKAMAH
KONSTITUSI NO. 168/ 2023

Untuk dan Atas Nama Pemohon:

LINAWATI LOGITO

(Direktur [REDACTED])

Disusun Oleh:

Grace Bintang Hidayanti Sihotang, S.H., M.H., C.Med.,C.C.D

HSPLaw Advocate and Legal Consultants

PERBAIKAN PERMOHONAN	
No.	90 /PUU-...XX - IV /20...26
Hari	: Rabu
Tanggal	: 25 Maret 2026
Jam	: 11.31 WIB (via e-mail)



HSP LAW
Advocates and Legal Consultants
SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,
Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250
Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,
Email: hsplegalconsultants@gmail.com
hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office

Jakarta, 25 Maret 2026

Kepada Yth :
KETUA MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA
Jl. Medan Merdeka Barat No. 6
Jakarta Pusat 10110

Perihal: Pengujian Materiil Pasal 157A ayat 1 , ayat 2 dan ayat 3 ,Undang-Undang No. 6 tahun 2023 ("UU 6/ 2023") Tentang Penetapan Perpu No. 2 tahun 2022 juncto Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 tahun 2023 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Dr. (C.)Grace Bintang Hidayanti Sihotang S.H., M.H., C.Med., C.C.D., C.P.L.A

Adalah Advokat dan Konsultan Hukum pada kantor Advokat dan Konsultan Hukum HSPLaw & Partners, beralamat di HSPLaw, Gedung Jaya, Lantai 5, Jalan M.H Thamrin 12, Rt 02/Rw 01, Jakarta Pusat 10340, email: hsplegalconsultants@gmail.com, gracehsplegalconsultants@gmail.com berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 26 Juni 2025 terlampir, bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa mewakili kepentingan nama yang tersebut dibawah ini yaitu :

Nama : LINAWATI LOGITO

NIK :

Alamat :

Agama : Katolik

Jabatan : Direktur pada

Alamat Kantor :

Untuk selanjutnya disebut sebagai **PEMOHON** dalam hal ini mewakili PT Tiga Cipta Pariwara, sebuah Perusahaan yang didirikan pada tanggal 7 Mei 2004 dihadapan Notaris Bonardo Nasution berkedudukan di Jakarta Selatan yaitu di Jalan Sungai Sambas VI No 9, Jakarta Selatan.

HSP LAW

Advocates and Legal Consultants

SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,
Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250
Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,
Email: hsplegalconsultants@gmail.com
hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office



HSP LAW

A. Kewenangan Mahkamah Konstitusi

1. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (“**UUD NRI 45**”), Mahkamah Konstitusi memiliki sejumlah kewenangan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 24C ayat (1) yang berbunyi:

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”.

2. Bahwa kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar ditegaskan kembali dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554 (“**UU MK**”) jo Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076 (“**UU Kekuasaan Kehakiman**”) yang berbunyi: *“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”;*
3. Bahwa kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar dilakukan dalam hal suatu undang-undang diduga bertentangan dengan UUD 1945 sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398 (“UU PPP”) yang berbunyi: “Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan UU NRI 45, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi;

4. Bahwa kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar meliputi pengujian formil dan/atau pengujian materiil sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 Tentang Pedoman Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (“PMK PUU”) yang berbunyi:

“Pengujian adalah pengujian formil dan/atau pengujian materiil sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (3) huruf a dan b Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.”

5. Bahwa pengujian materiil undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi adalah sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 4 ayat (2) PMK PUU yang berbunyi:

“Pengujian materiil adalah pengujian UU yang berkenaan dengan materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian UU yang dianggap bertentangan dengan UUD 1945.”

6. Bahwa *Objectum Litis* Permohonan Pemohon adalah pengujian materiil sebagian ketentuan dalam: Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang selanjutnya disebut

“UU 6/2023” yang mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 yang selanjutnya disebut “UU 13/2003”. Terhadap UUD 1945.

7. Bahwa pengujian sebagian ketentuan dalam UU 6/2023 mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru dalam UU 13/2003 terhadap UUD NRI 1945 sebagaimana dimaksud pada butir 6 Permohonan *a quo* adalah :

“Pasal 81 angka 49 UU 6/ 2023, Menyisipkan 1 (satu) pasal baru: Pasal 157A, dan Pasal yang diuji adalah Pasal 157A ayat 1, Pasal 157A ayat 2 dan Pasal 157A ayat 3”.

Adapun bunyi Pasal tersebut adalah sebagai berikut:

"Pasal 157A

(1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

(2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh"

(3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya".

8. Bahwa oleh karena Mahkamah Konstitusi berwenang menguji materiil UU terhadap UUD NRI 1945 sebagaimana telah diuraikan di atas, sedangkan Pemohon telah menyebutkan secara tegas dan jelas bahwa *objectum litis* Permohonan *a quo* adalah pengujian materiil UU 6/2023 terhadap UUD NRI 1945 dengan rincian ketentuan UU 6/2023 yang dimohonkan untuk diuji sebagaimana disebutkan pada butir 7 Permohonan *a quo*, maka Mahkamah Konstitusi berwenang memeriksa, mengadili dan memutus Permohonan para Pemohon.
9. Kewenangan MK untuk melakukan pengujian materiil undang-undang terhadap UUD 1945 merupakan konsekuensi dari prinsip supremasi konstitusi. Causa (sebab): Adanya norma dalam UUD 1945 (terutama Pasal 24C) yang memberikan kewenangan kepada MK untuk menguji undang-undang terhadap Undang Undang Dasar ("UUD"). Akibat (verband awal) Mahkamah Konstitusi berwenang menilai apakah Pasal 157A ayat (1), (2), dan (3) UU No. 6 Tahun 2023 bertentangan dengan norma konstitusi.
10. Bahwa Objek Pengujian yaitu Pasal 157A UU No. 6 Tahun 2023. Pasal ini pada pokoknya mengatur pembatasan atau pengaturan tertentu (umumnya terkait sanksi/larangan dalam konteks ketenagakerjaan atau kebijakan tertentu dalam UU Cipta Kerja versi terbaru). Causa: Adanya dugaan norma dalam pasal tersebut membatasi hak tertentu warga negara, atau menciptakan perlakuan yang tidak setara.
11. Bahwa akibat dari hal tersebut diatas maka muncullah permohonan pengujian materiil ke Mahkamah Konstitusi ini. Keterkaitan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945. Pasal 27 ayat (1) menyatakan : "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan...".

HSP LAW

Advocates and Legal Consultants

SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,

Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250

Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,

Email: hsplegalconsultants@gmail.com

hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office



HSP LAW

12. Bahwa hubungan Causa Verband adalah jika pasal 157A menciptakan perlakuan berbeda tanpa dasar yang sah (diskriminatif). Namun akibat: Terjadi pelanggaran prinsip equality before the law. Maka MK memiliki dasar konstitusional untuk membatalkan norma tersebut karena bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1).

Keterkaitan dengan Pasal 28 UUD 1945. Pasal 28 (beserta turunannya seperti 28D, 28E, 28I) mengatur hak asasi manusia, termasuk hak atas kepastian hukum, kebebasan, perlindungan dari perlakuan diskriminatif.

13. Bahwa, hubungan Causa Verband. Sebab, Norma Pasal 157A berpotensi membatasi hak tanpa dasar proporsional, mengurangi kepastian hukum, atau melanggar HAM. Akibatnya timbul konflik norma antara UU dan UUD. Maka Mahkamah Konstitusi bertindak sebagai negative legislator untuk menghapus atau menyatakan tidak berlaku norma yang melanggar Hak Asasi Manusia.

B. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

14. Bahwa untuk mengajukan Permohonan pengujian UU terhadap UUD NRI 1945 kepada Mahkamah Konstitusi, subjek hukum yang dapat mengajukan diri sebagai Pemohon adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK jo. Pasal 3 PMK PUU yang pada pokoknya menyatakan bahwa Pemohon dalam pengujian UU terhadap UUD NRI 1945 adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:

- a. *Perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama;*
- b. *Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam UU;*
- c. *Badan hukum publik atau badan hukum privat, atau;*
- d. *Lembaga negara.*

15. Bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah sebagaimana dinyatakan dalam Penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK yang berbunyi:

"Yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD NRI 1945"; 11. Bahwa Mahkamah Konstitusi sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, telah

HSP LAW

Advocates and Legal Consultants

SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,
Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250
Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,
Email: hsplegalconsultants@gmail.com
hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office



HSP LAW

berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu: a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUDNRI 1945”

16. Bahwa Mahkamah Konstitusi sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu: a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD NRI 1945.
17. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum tersebut di atas, kedudukan hukum Pemohon dalam perkara *a quo*, dikualifikasikan sebagai perorangan warga negara Indonesia sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf A UU MK. Oleh karena itu, Pemohon mempunyai kualifikasi sebagai Pemohon Pengujian Undang-Undang;
18. Bahwa Pemohon adalah Direktur dari PT Tiga Cipta Pariwara sebuah Perusahaan di Bidang Periklanan yang didirikan berdasarkan Hukum Negara Indonesia sesuai Surat Keputusan Para Pemegang Saham PT Tiga Cipta Pariwara tertanggal 31 Desember 2023;
19. Bahwa Perusahaan PT Tiga Cipta Pariwara adalah Perusahaan yang Berbadan Hukum Sah dan Legal menurut ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia dan didirikan di Jakarta pada tanggal 7 Mei 2004 yang Akta Pendiriannya dibuat oleh Notaris Bonardo Nasution, S.H., berkedudukan di Jakarta Selatan dan terdaftar di Departmen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Republik Indonesia No. C-18122 HT.01.01.TH. 2004;
20. Bahwa berdasarkan ketentuan poin 12 hingga poin 14 permohonan ini pemohon tergolong sebagai subjek perorangan warga negara yang dapat mengajukan diri sebagai Pemohon Pengujian UU 6/2023 terhadap UUD 1945 sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK *jo.* Pasal 3 huruf a PMK PUU.
21. Bahwa PT Tiga Cipta Pariwara adalah Perusahaan yang bergerak pada bidang Periklanan berskala menengah dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang yang saat ini Pemohon **terpaksa** sedang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap beberapa karyawan karena mengalami kerugian;

HSP LAW

Advocates and Legal Consultants

SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,
Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250
Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,
Email: hsplegalconsultants@gmail.com
hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office



HSP LAW

-
22. Bahwa PT Tiga Cipta Pariwara adalah Perusahaan Periklanan dengan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan kondisi keuangan perusahaan yang terus merugi, mengakibatkan Pemohon tidak mampu membayar upah/gaji karyawan;
23. Bahwa kerugian yang dialami oleh Pemohon terjadi sejak tahun 2023 hingga tahun 2025 akibat kurangnya Tender Iklan yang disebabkan berubahnya minat masyarakat yang tadinya mayoritas menonton media televisi namun akhir-akhir ini beralih dengan sangat massif dan cepat ke media digital dan online sehingga proyek pembuatan iklan televisi menurun drastis dan perusahaan akhirnya menderita kerugian;
24. Bahwa kerugian Perusahaan tersebut telah dibuktikan dengan Audit baik Internal maupu Eksternal di Kantor Akuntan Publik Kanel and Rekan berkedudukan di GP Plaza, Jalan Gelora No. 1 dan 2, Slipi Palmerah Jakarta Barat.
25. Bahwa dengan ditambahkannya Pasal 157A ayat 1 ,ayat 2 dan terutama ayat 3 tersebut diatas telah menimbulkan kerugian konstitusional kepada Pemohon yang saat ini **"dengan sangat terpaksa"** melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK");
26. Bahwa ketentuan Pasal 157 A ayat 1, ayat 2, dan ayat 3 tentang Upah Proses tersebut telah menyulitkan Pemohon karena terdapat karyawan yang telah di PHK **dengan sengaja dan dengan itikad tidak baik** menolak PHK karena tergiur dengan Ketentuan Upah Proses yang **tetap harus dibayarkan sampai perkara PHK berkekuatan hukum tetap** sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023, dimana dalam Putusan MK tersebut dinyatakan bahwa :
- "Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan ketentuan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan 158 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang Pasal 157 ayat (3) tidak dimaknai sebagai berikut: "Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI"*
27. Bahwa Kerugian Konstitusional Pemohon terhadap Pasal 157 A tersebut bukan semata-mata karena muatan pada Pasal 157A ayat 3 tersebut, tetapi seharusnya pada Pasal 157A ayat 1 dan ayat 2 tersebut selayaknya **BESARAN**

HSP LAW

Advocates and Legal Consultants

SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,
Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250
Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,
Email: hsplegalconsultants@gmail.com
hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office



HSP LAW

UPAH PROSES TIDAK DITERAPKAN SAMA RATA terhadap semua Perusahaan baik yang melakukan PHK karena **MERUGI**, PHK karena Perusahaan melakukan **Likuidasi** atau melakukan PHK karena alasan lainnya;

28. Bahwa dalam Ketentuan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 41 sampai pasal 47 ditentukan beberapa alasan Perusahaan melakukan PHK terhadap buruh yaitu karena Perusahaan melakukan Penggabungan, Peleburan atau Pemisahan (Pasal 41), karena Pengambil Alihan Perusahaan (Pasal 42), karena Efisiensi akibat perusahaan merugi dan untuk mencegah kerugian (Pasal 43), karena Perusahaan Tutup karena mengalami kerugian selama 2 tahun berturut-turut (Pasal 44), karena Perusahaan Tutup akibat keadaan memaksa (*Force Majeure*) (Pasal 45), karena Perusahaan dalam Keadaan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) (Pasal 46), karena Perusahaan Pailit (Pasal 47);

Dalam ketentuan pasal-pasal tersebut diatas, ketentuan **PENGALI DARI PESANGON DIBEDAKAN**, ada yang 0,5X ada yang 0,75X dan ada yang 1X. Adapun pembedaan ini tentu didasari oleh latar belakang bahwa keadaan dan alasan sebuah perusahaan melakukan PHK yang **pastinya berbeda-beda**. Sehingga alangkah tidak adil jika **Panjangnya Pembayaran Upah Proses dan Besar nya juga DISAMARATAKAN** antara Perusahaan yang melakukan PHK karena alasan kerugian, PKPU dan lain-lain yang membuat perusahaan mengalami penurunan kemampuan untuk membayar.

Sebagai contoh : Seperti perusahaan yang sedang mengalami kerugian seperti Perusahaan Pemohon, dan berusaha untuk bangkit. Sedang saat ini ada beberapa karyawan yang beritikad tidak baik dan mengincar upah proses yang dibayar hingga berkekuatan hukum tetap. Jika Upah Proses untuk Perusahaan yang Merugi seperti Pemohon jumlah besaran Upah Proses dan Panjangnya Pembayaran Upah Proses ditetapkan sama rata dengan perusahaan yang alasan PHK nya berbeda atau dengan yang tidak merugi, apakah ini tidak akan menjadi rentetan PHK baru nantinya karena Perusahaan yang Merugi akan semakin rugi dan tidak bisa bertahan serta jika harus membayar biaya upah proses yang panjang dan jumlah besarannya sama yaitu satu bulan gaji yang panjangnya sampai berkekuatan hukum tetap. Dengan model kebijakan seperti ini perusahaan tidak akan bisa bangkit, bahkan bisa berimbas PHK kepada karyawan lain.

HSP LAW

Advocates and Legal Consultants

SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,
Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250
Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,
Email: hsplegalconsultants@gmail.com
hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office



HSP LAW

KETENTUAN BESARNYA UPAH PROSES SEHARUSNYA JUGA DIATUR LEBIH TERPERINCI BESARANNYA ATAU MUNGKIN DIBEBASKAN UNTUK PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN EFISIENSI KARENA KERUGIAN, MENGALAMI KERUGIAN SELAMA 2 TAHUN BERTURUT TURUT, PKPU ATAUPUN PAILIT

29. Bahwa Kerugian Konstitusional Pemohon juga disebabkan karena Ambiguitas Pengaturan tentang besaran upah proses terutama jangka waktu upah proses yang aturannya berbeda-beda yang menyebabkan **TIDAK ADANYA KEPASTIAN HUKUM** bagi Pihak Perusahaan sebagai berikut :

- a. Dalam ketentuan Permenaker 15/ 2000 disebutkan bahwa pembayaran upah proses maksimal selama 6 bulan (Enam Bulan);
- b. Dalam ketentuan Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dinyatakan bahwa waktu bipartit adalah 30 hari kerja, tripartit 30 hari kerja dan PHI selama 50 hari kerja yang setara dengan 5 ½ bulan (Lima Setengah Bulan);
- c. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/ PUU-IX/ 2011 ("Putusan MK 37/ 2011) dalam Putusan MK tersebut dinyatakan bahwa anak kalimat "belum ditetapkan" harus dimaknai "belum berkekuatan hukum tetap";
- d. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 ("SEMA 3/ 2015") butir B angka 2 huruf f mengatakan :

*"Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah **MENGHUKUM MEMBAYAR UPAH PROSES SELAMA 6 BULAN**. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para Pihak"*

Namun ketentuan tentang Upah Proses tersebut berubah kembali pasca pemberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/ PUU-XXI/ 2023.

- e. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/ PUU-XXI/ 2023 ("**Putusan MK No. 168/ 2023**") yang amar putusannya hampir sama dengan Putuan MK 37/ 2011 yang mengatakan bahwa jangka waktu upah proses adalah sampai proses PHI berkekuatan hukum tetap. Dalam pertimbangan hukum majelis mengenai pasal 157A diatas Majelis Hakim berpendapat :

HSP LAW

Advocates and Legal Consultants

SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,
Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250
Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,
Email: hsplegalconsultants@gmail.com
hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office



HSP LAW

"Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan Pasal 157A ayat (1) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum. Sementara itu, terkait dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" dalam norma

Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang dianggap para Pemohon dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak, terkait dengan kapan kewajiban mereka berakhir. Norma Pasal 157A ayat (3) a quo merupakan satu rangkaian dengan norma pada ayat (1) karena terkait dengan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang harus tetap dilaksanakan sebelum proses PPHI selesai sesuai dengan tingkatannya. Dalam kaitan ini, pekerja/buruh melakukan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh. Jika perselisihan tersebut belum mencapai kesepakatan pada tingkat perundingan bipartit, maka dilanjutkan pada tingkat berikutnya. Pada tingkatan ini juga, pekerja/buruh dan pengusaha tetap melaksanakan kewajibannya, yaitu pekerja/buruh melakukan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh, demikian seterusnya sampai perselisihan terselesaikan sampai dengan adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Dalam kaitan ini, penting bagi Mahkamah menegaskan frasa "sampai dengan selesainya proses" yang dimaksud dalam Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 adalah "sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI", in casu UU 2/2004"

Sehingga semua peraturan yang ambigu ini mengakibatkan **KEBINGUNGAN** dari Pemohon sebagai Direktur Perusahaan dalam penyelesaian masalah PHK karyawan yang saat ini memasuki Proses Perselisihan Hubungan Industrial sehingga hal tersebut dianggap sebagai **"Kerugian Konstitusional Pemohon"**.

30. Bahwa seorang Filsuf Hukum yaitu Jeremy Bentham pernah mengatakan Tujuan Hukum adalah untuk *"the greatest happiness of the greatest number"* (kebahagiaan terbesar untuk jumlah terbesar) yang maksudnya adalah Hukum harus memberikan **KEADILAN** atau **KEBAHAGIAAN** bagi semua pihak. Hukum tidak hanya membela orang miskin tapi juga orang kaya, hukum yang baik **tidak hanya membela BURUH/PEKERJA tapi juga PENGUSAHA** atau bisa dikatakan

HSP LAW

Advocates and Legal Consultants

SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,
Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250
Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,
Email: hsplegalconsultants@gmail.com
hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office



HSP LAW

bahwa harus sama sama Bahagia **"baik BURUH/PEKERJA maupun PENGUSAHA"**. Jika suatu perangkat hukum telah timpang atau berat sebelah atau membuat salah satu pihak yaitu **PENGUSAHA** jadi susah atau tidak Bahagia, maka itu bukan lagi **HUKUM YANG SEBENARNYA**. Karena ketentuan Upah Proses yang sangat panjang **"dapat digunakan oleh pekerja atau buruh yang beritikad tidak baik untuk MENDAPAT KEUNTUNGAN"**, sehingga aturan Upah Proses yang ditetapkan dalam Putusan MK No. 168/2023 wajib dikaji ulang dan tidak bisa dipukul rata tanpa melihat alasan perusahaan dalam melakukan PHK. Apabila perusahaan yang sedang mengalami kerugian diwajibkan untuk membayar upah selama proses yang berkepanjangan, terutama bagi karyawan dengan gaji yang sangat tinggi—sepuluh kali lipat dari gaji karyawan lain—maka pembayaran hingga putusan berkekuatan hukum tetap dapat mencapai miliaran rupiah. Hal ini akan sangat memberatkan perusahaan dan berpotensi berdampak negatif pada karyawan lain yang belum mengalami PHK";

31. Bahwa sejalan dengan poin 21 Permohonan, ketentuan-ketentuan tentang Upah Proses diatas terutama pasal 157A ayat 1, ayat 2 dan ayat 3 UU No 6/ 2023 yang diuji materikan, **jelas jelas bertentangan dengan Pasal 27 ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Indonesia tahun 1945 ("UUD NRI 1945") Pasal 27 ayat 1** sebagai berikut :

"Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya."

Ketentuan Pasal 157A ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168 Tahun 2023 dinilai bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 karena ketentuan tersebut dinilai terlalu kuat **berpihak pada pekerja, yang dapat menimbulkan risiko penyalahgunaan oleh pihak yang tidak beritikad baik.**

Dalam kasus yang sedang Pemohon hadapi, skenario di mana seorang karyawan dengan gaji yang sangat tinggi mengajukan gugatan PHK dapat menjadi contoh dari potensi risiko tersebut. Jika proses hukum berlanjut hingga tingkat kasasi selama bertahun-tahun, kewajiban pembayaran upah proses yang besar dapat menimbulkan beban finansial yang signifikan bagi perusahaan, terutama yang sedang mengalami kerugian. Situasi ini dapat digambarkan sebagai kondisi yang menambah kerugian perusahaan, sesuai dengan

HSP LAW

Advocates and Legal Consultants

SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,
Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250
Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,
Email: hsplegalconsultants@gmail.com
hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office



HSP LAW

peribahasa "sudah jatuh tertimpa tangga".

32. Bahwa ketentuan Pasal 157A ayat 1, ayat 2 dan ayat 3 UU No 6/ 2023 *juncto* Putusan MK No 168/ 2023 dan berbagai ketentuan Upah Proses yang ambigu yang tertuang dalam Poin 21 butir a sampai e Permohonan Uji Materi ini juga bertentangan dengan Pasal 28 D UUDN RI 1945 yang mengatakan bahwa :

"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan KEPASTIAN HUKUM yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum."

Karena Aturan-aturan tersebut diatas yang tertuang dalam poin 21 butir a sampai e membuat **"Ketidapastian Hukum dan Kebingungan bagi Pihak Pengusaha"** yang justru bertanggung jawab dan beritikad baik untuk membayar hak karyawan yang terpaksa di PHK. Karena kepastian berapa yang harus dibayar itu sangat penting untuk pengusaha apalagi untuk perusahaan yang sedang menderita kerugian. Apakah adil perusahaan yang sedang merugi namun beritikad baik justru dirugikan oleh pekerja yang justru mengambil kesempatan dari aturan perundangan yang **TERLALU BERPIHAK PADA PEKERJA**. Padahal pengusaha juga wajib didukung oleh pemerintah karena **"membantu pemerintah menanggulangi pengangguran"**;

33. Bahwa ketentuan Pasal 157A ayat 1, ayat 2 dan ayat 3 UU No 6/ 2023 *juncto* Putusan MK No 168/ 2023 dan berbagai ketentuan Upah Proses yang ambigu yang tertuang dalam Poin 21 butir a sampai e Permohonan Uji Materi ini juga bertentangan dengan Hak-Hak Pekerja lain di perusahaan yang belum di PHK namun terancam PHK karena Perusahaan akan rugi besar dalam membayar upah proses satu pekerja yang sangat besar sehingga berpotensi/ terpaksa melakukan PHK lain. Hal ini disebabkan peraturan upah proses yang membuat celah satu orang pekerja dapat bertindak egois dan beritikad buruk, karyawan lain akan kena imbasnya. Bayangkan saja, sebuah perusahaan yang sudah **RUGI dan berusaha bangkit dibebani dengan Upah Proses yang panjangnya berbulan-bulan, tidak pasti dan besar**, tentunya pasti berimbas ke Karyawan lain. Hal ini akan berkembang menjadi Efek Domino PHK, karena keegoisan satu orang karyawan lain yang gajinya mungkin lebih kecil kena imbasnya dan ini tentu saja bertentangan dengan Pasal 27 ayat 2 UUDN RI 1945 yang menyatakan:

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Pasal ini menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak"

HSP LAW

Advocates and Legal Consultants

SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,
Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250
Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,
Email: hsplegalconsultants@gmail.com
hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office



HSP LAW

-
34. Bahwa Ketentuan upah proses yang harus dibayarkan hingga perkara PHK berkekuatan hukum tetap, sebagaimana diatur dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023, telah menyulitkan Pemohon. Meskipun Mahkamah Konstitusi dalam putusan tersebut bertujuan memberikan kepastian hukum, implementasinya menimbulkan potensi kerugian yang tidak proporsional bagi perusahaan yang merugi;
35. Bahwa Keadilan dalam perspektif bisnis adalah keseimbangan antara hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Hukum yang ideal seharusnya tidak hanya membela kepentingan pekerja/buruh, tetapi juga mengakomodasi kepentingan pengusaha. Dalam ketentuan upah proses, seharusnya besaran dan jangka waktu pembayaran tidak disamaratakan untuk semua perusahaan, tanpa melihat alasan PHK. Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan bisnis;
36. Bahwa Pemohon berpendapat bahwa ambiguitas pengaturan tentang besaran dan jangka waktu upah proses (antara Permenaker 15/2000, UU No. 2 tahun 2004, Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011, SEMA 3/2015, dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023) mengakibatkan tidak adanya **kepastian hukum** bagi pengusaha. Ketidakpastian ini merugikan Pemohon yang sedang berusaha untuk bangkit dari kerugian;
37. Bahwa seharusnya Negara juga menjamin **"keberlakuan Perjanjian Kerja"** yang ditandatangani antara Pekerja dengan Pihak Perusahaan seperti layaknya keberlakuan suatu Undang-Undang atau Pacta Sun Servanda. Jika dalam perjanjian kerja tersebut diatur tentang syarat-syarat PHK maka ketentuan dalam Perjanjian Kerja tersebutlah yang berlaku karena Perjanjian Kerja adalah Undang-Undang bagi pihak yang berjanji. Karena Perjanjian Kerja dianggap sebagai Undang-Undang yang lebih spesifik maka berlaku ketentuan *Lex Specialis derogate Lex Generalis* sehingga seharusnya Pekerja **wajib patuh pada isi perjanjian kerja**.

Jika dalam Perjanjian Kerja diatur tentang hal-hal spesifik tentang PHK maka seharusnya Pekerja Patuh karena Pengusaha dapat saja menganggap hal tersebut sebagai "Wanprestasi". Mengapa harus ditandatangani dulu jika **TIDAK SETUJU dan PATUH**. Karena jika hal ini dibiarkan akan kontraproduktif terhadap iklim berusaha di Indonesia karena menambah dan memperlebar cost dan kerugian. Jika negara terlalu berpihak pada Buruh/ Pekerja dunia usaha juga akan takut menanamkan modalnya dan ini akan berdampak pada Pengangguran.

Sehingga seharusnya diatur pula ketentuan bahwa selama ketentuan PHK telah
Permohonan Uji Materi Pasal 157A Ayat 1, 2 dan 3 UU No. 6/ 2023

HSP LAW

Advocates and Legal Consultants

SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,
Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250
Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,
Email: hsplegalconsultants@gmail.com
hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office



HSP LAW

diatur dalam Perjanjian Kerja maka Pekerja wajib setuju terhadap ketentuan tersebut karena **TELAH SEPAKAT DIAWAL SEBELUM ADANYA PERJANJIAN KERJA**. Dan seharusnya seperti kasus Pekerja Pemohon yang dalam Perjanjian Kerjanya sudah diatur ketentuan PHK dan telah setuju menandatangani maka Upah Proses tidak berlaku karena jika berlaku maka akab **bertentangan dengan kesamaan hak dalam hukum** bagi semua pihak seperti yang diatur dalam Pasal 27 ayat 1 UUD NRI 1945.

38. Bahwa Pasal 157A ayat 1, 2, dan 3 UU No. 6/2023, dalam pelaksanaannya, tidak memberikan perlakuan yang setara bagi pengusaha di hadapan hukum, karena berpotensi disalahgunakan untuk memperpanjang perselisihan dan membebani perusahaan yang sedang merugi. Hal ini bertentangan dengan asas kesamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan yang dijamin oleh Pasal 27 ayat 1 UUD NRI 1945;
39. Bahwa Ketentuan upah proses yang ambigu dan tidak pasti mengakibatkan **ketidakpastian hukum yang adil** bagi pengusaha. Hal ini bertentangan dengan jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil yang dijamin oleh Pasal 28 D UUDNRI 1945;
40. Beban upah proses yang tidak proporsional bagi perusahaan yang merugi dapat menyebabkan "Efek Domino PHK". Hal ini dapat mengancam keberlanjutan usaha dan pada akhirnya merugikan hak-hak pekerja lain yang berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak, sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945.
41. Bahwa Pemohon menyadari sepenuhnya bahwa permohonan pengujian undang-undang yang pernah diuji dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi tidak dapat diajukan kembali berdasarkan prinsip *nebis in idem*. Prinsip ini tercantum dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang menyatakan: "*Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang yang telah diuji, tidak dapat diajukan kembali permohonan yang sejenis.*";
42. Bahwa dalam hal ini, meskipun Pasal 157A ayat (1) dan (2) UU No. 6 Tahun 2023 telah dipertimbangkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, namun permohonan ini tidaklah sejenis dengan permohonan sebelumnya. Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 hanya berfokus pada makna frasa "*sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*" pada Pasal 157A ayat (3), yang kemudian dimaknai sebagai "*sampai berakhirnya proses penyelesaian*"

HSP LAW

Advocates and Legal Consultants

SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,
Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250
Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,
Email: hsplegalconsultants@gmail.com
hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office



HSP LAW

perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap". Putusan tersebut tidak secara spesifik menguji materi muatan Pasal 157A ayat (1) dan (2) dari perspektif besaran upah proses dan keadilan bagi perusahaan yang merugi, yang menjadi inti dari permohonan ini;

43. Bahwa permohonan ini memiliki materi dan argumen hukum yang berbeda, yaitu:

- a. **Objek Uji:** Permohonan ini secara spesifik menguji Pasal 157A ayat (1) dan (2) UU No. 6/2023. Sementara itu, Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 berfokus pada **penafsiran frasa** dalam Pasal 157A ayat (3) terkait jangka waktu pembayaran upah proses. Dengan demikian, permohonan ini tidak melanggar prinsip *nebis in idem* karena memiliki pokok persoalan hukum yang berbeda;
- b. **Pokok Persoalan:** Permohonan ini mempersoalkan ketidakadilan dan ketidakpastian hukum yang diakibatkan oleh ketentuan upah proses yang disamaratakan bagi semua perusahaan, terutama yang sedang mengalami kerugian. Hal ini berpotensi merugikan pengusaha dan berimbas pada pekerja lain. Argumen ini belum pernah dipertimbangkan secara mendalam oleh Mahkamah Konstitusi dalam putusan sebelumnya;
- c. **Perbedaan Konteks:** Permohonan ini menyoroti dampak nyata (kerugian konstitusional) yang dialami Pemohon sebagai pengusaha, yang harus membayar upah proses kepada karyawan yang menolak PHK, meskipun perusahaan sedang merugi.

44. Bahwa dengan demikian, permohonan ini tidak melanggar prinsip *nebis in idem* karena adanya perbedaan materi muatan yang diuji dan pokok persoalan yang diajukan. Oleh karena itu, **Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan ini.**

C. Alasan-Alasan Permohonan

45. Bahwa Norma A Quo Menimbulkan Perlakuan Tidak Sama di Hadapan Hukum;
46. Bahwa Pasal 157A ayat (1), (2), dan (3) UU No. 6 Tahun 2023 mengandung ketidakadilan karena mewajibkan pembayaran upah proses tanpa mempertimbangkan kondisi perusahaan menyamakan perusahaan yang sehat; dan perusahaan yang merugi atau dalam likuidasi terutama juga karena Perusahaan Pemohon saat ini juga memiliki anak perusahaan yang sedang dalam proses likuidasi;

HSP LAW

Advocates and Legal Consultants

SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,
Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250
Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,
Email: hsplegalconsultants@gmail.com
hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office



HSP LAW

-
47. Bahwa hal-hal ini bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 karena tidak mencerminkan prinsip equality before the law dan mengabaikan kondisi faktual yang berbeda secara signifikan.
 48. Bahwa Norma A Quo Menimbulkan Kerugian Materiil yang Nyata dan penerapan norma a quo telah dan/atau berpotensi: Membebani Pemohon dengan kewajiban finansial yang tidak proporsional; Mempercepat kebangkrutan perusahaan; Mengurangi kemampuan Pemohon untuk memenuhi kewajiban kepada kreditur lain.
 49. Bahwa dalam hal perusahaan mengalami kerugian atau berada dalam likuidasi seperti anak perusahaan Pemohon maka kewajiban pembayaran upah proses menjadi tidak rasional dan tidak dapat dilaksanakan (impossible obligation).
 50. Bahwa Norma A Quo membuka ruang itikad buruk dari pekerja dan bahwa ketentuan tersebut juga memberikan insentif bagi pekerja untuk memperpanjang proses perselisihan hubungan industrial dan menunda penyelesaian perkara demi memperoleh upah proses. Dalam praktik, hal ini dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak memiliki itikad baik serta memanfaatkan norma untuk keuntungan pribadi secara tidak wajar. Akibatnya akan terjadi ketidakseimbangan perlindungan hukum dan pengusaha berada dalam posisi yang dirugikan secara sistematis.
 51. Bahwa penafsiran dalam Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 Menjadi Tidak Relevan Secara Konstitusional. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 pada dasarnya mempertahankan konstitusionalitas norma dengan pertimbangan perlindungan pekerja. Namun dalam praktik tidak mempertimbangkan kondisi ekstrem seperti perusahaan dalam likuidasi ketidakmampuan absolut untuk membayar, tidak mengantisipasi adanya penyalahgunaan hak oleh pekerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa :

"Norma yang sebelumnya dianggap konstitusional menjadi inkonstitusional secara bersyarat (conditionally unconstitutional) dalam penerapannya"

47. Bahwa telah terjadi pelanggaran terhadap Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945 dan bahwa akibat keseluruhan hal di atas pemohon tidak mendapatkan perlakuan yang sama di hadapan hukum dan norma a quo menciptakan diskriminasi tidak langsung terhadap perusahaan yang tidak mampu atau perusahaan yang sedang dalam kesulitan dan justru mendukung pihak yang kemungkinan tidak beritikad baik;
48. Bahwa dengan demikian Pasal 157A ayat (1), (2), dan (3) UU No. 6 Tahun 2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945.

HSP LAW

Advocates and Legal Consultants

SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,
Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250
Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,
Email: hsplegalconsultants@gmail.com
hsplaw.id, hsplegal.blogspot.com, @hsplaw_office



HSP LAW

49. Bahwa berdasarkan uraian Permohonan Pengujian Materiil yang telah disampaikan, Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan ini, karena hak konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Pasal 157A ayat 1 dan 2 UU No. 6 Tahun 2023. Ketentuan tersebut terbukti menciptakan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan yang merugikan perusahaan Pemohon yang sedang mengalami kerugian.

Lebih lanjut, ketentuan yang diuji bertentangan secara nyata dengan UUD NRI 1945, khususnya:

- a. **Pasal 27 ayat 1**, karena menciptakan ketidakseimbangan perlakuan di hadapan hukum antara pengusaha dan pekerja.
- b. **Pasal 28 D**, karena tidak memberikan kepastian hukum yang adil.
- c. **Pasal 27 ayat 2**, karena dapat mengancam hak pekerja lain untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Dengan demikian, Pemohon meyakini bahwa ketentuan Pasal 157A ayat 1 dan 2 UU No. 6 Tahun 2023 patut untuk diuji dan dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI 1945.

50. Bahwa melalui Permohonan ini Pemohon mengajukan beberapa bukti yaitu sebagai berikut :

- P1. Fotokopi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang pasal 157A ayat 1, ayat 2 dan ayat 3;
- P2. Fotokopi Pasal 27 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUDN RI);
- P3. Fotokopi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023;
- P4. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon dan Kuasa Hukum Pemohon;
- P5. Fotokopi Akta Pendirian Perusahaan Dan Perubahan Terakhir Perusahaan;
- P6. Hasil Audit Eksternal Oleh Kantor Akuntan Publik Tahun 2023 sampai dengan 2025.

D. Petitum

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, Pemohon memohon kepada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk memberikan putusan sebagai berikut:



HSP LAW

Advocates and Legal Consultants

SK Kumham No. AHU-0000460-AH.01.18 Tahun 2021

Sudirman Park Lantai Ground Floor, Tower B, CF-1, Jl K.H. Mas Mansyur, RT.12/ RW. 11,

Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10250

Telp: , 088905315076, 08987522234, 083892979428, 081398444187,

Email: hsplegalconsultants@gmail.com

hsplaw.id, hsplaw.blogspot.com, [@hsplaw_office](https://www.instagram.com/hsplaw_office)

-
1. Menerima dan mengabulkan Permohonan Pengujian Materiil Pemohon untuk seluruhnya;
 2. Menyatakan bahwa Pasal 157A ayat 1 ayat 2 dan ayat 3 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan menyatakan ketentuan Pasal 157A ayat 1, ayat 2 dan ayat 3 dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

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

Hormat kami,
Kuasa Hukum Pemohon

Dr. (C). Grace Bintang Hidayanti Sihotang, S.H., M.H., C.Med., C.C.D., C.P.L.A

Kuasa Hukum Pemohon Uji Materi