

ASLI

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,
Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah
Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.
+6287875441240

PERBA		PERBAIKAN PERMOHONAN
No.	167	167/PUU-XXIV/2026
Hari	:	Rabu
Tanggal	:	03 Juni 2026
Jam	:	11:24:11 WIB

Jakarta, 3 Juni 2026

Kepada Yang Terhormat,

KETUA MAHKAMAH KONSTITUSI RI

Jalan Medan Merdeka Barat No. 6

di-

Jakarta Pusat.

Perihal : Perbaikan Permohonan Pengujian Materiil Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24, dan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran 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

Dengan hormat,

yang bertanda tangan di bawah ini Kuasa Hukum mewakili Pemohon atas nama:

Nama : Yoga Julianta

Alamat :

Selanjutnya disebut sebagai.....PEMOHON

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 23 Mei 2026, memberikan kuasa kepada Leon Maulana Mirza Pasha, S.H., Zico Leonard Djagardo Simanjuntak S.H., Muhammad Khoiruddin, S.T., S.H., Moh. Radinal Mahfur, S.H.

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,
Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah
Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.
+6287875441240

,Bendrizar, S.H., Priskila Octaviani, S.H., Ratu Eka Shaira, S.H., Surya Dharma Putra, S.H., Bryan Septian Manalu, S.H., Dima Fajar Adeus Kusumaramadan, S.H., Fanny Cathelia Erianto, S.H., dan Indry Victoria Silalahi yang kesemuanya merupakan Tim pada Kantor Hukum Leo & Partners, beralamat di Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jl. S. Parman Kav. 22-24, Kel. Palmerah, Kec. Palmerah, Jakarta Barat, DKI Jakarta, bertindak bersama-sama maupun sendiri-sendiri, untuk dan atas nama pemberi kuasa;

Dengan ini mengajukan permohonan pengujian materiil **Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang** (Selanjutnya disebut UU Ciptaker) **(Bukti P-1)** terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Selanjutnya disebut UUD NRI 1945) **(Bukti P-2)**.

Sebelum melanjutkan pada uraian mengenai permohonan beserta alasan-alasannya, **PEMOHON** lebih dahulu menguraikan kewenangan Mahkamah Konstitusi dan Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) **PEMOHON** sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH

1. Bahwa Pasal 24 ayat (2) Perubahan Ketiga Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Selanjutnya disebut UUD NRI 1945) menyatakan:

“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”;

2. Bahwa selanjutnya Pasal 24C ayat (1) Perubahan Keempat UUD NRI 1945:

“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”;

3. Bahwa lebih lanjut Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah terakhir dalam Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menegaskan bahwa:

“Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi”;

4. Bahwa berdasarkan Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, menyatakan:

*“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: **a. menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;** b. memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; c.*

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

memutus pembubaran partai politik; d. memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum; dan e. kewenangan lain yang diberikan oleh undang-undang”

5. Bahwa berdasarkan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang telah diubah terakhir dengan Undang-undang (UU) Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, menyatakan:

*“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: **a. menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;** b. memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; c. memutus pembubaran partai politik; dan d. memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum.”*

6. Bahwa berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, menyatakan:

“Objek Permohonan PUU adalah undang-undang dan Perppu”;

Oleh karenanya, Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili perkara *a quo* karena **PEMOHON** mengajukan permohonan pengujian konstitusionalitas undang-undang yaitu: **Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.**

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

7. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas, telah nyata bahwa objek permohonan *a quo* memenuhi syarat sebagai objek permohonan pengujian materiil Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945. Oleh karenanya, Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus konstitusionalitas Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945 dalam perkara *a quo* yang diajukan oleh **PEMOHON**.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) DAN KERUGIAN KONSTITUSIONAL PEMOHON

1. Bahwa Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:
 - a. *perorangan WNI;*
 - b. *kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip negara kesatuan RI yang diatur dalam undang-undang;*
 - c. *badan hukum publik dan privat, atau;*
 - d. *lembaga negara”.*
2. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU- III/2005 dan Perkara Nomor 11/PUU-V/2007, juga menyebutkan tentang kapasitas pemohon dalam mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap undang-undang dasar, yaitu :
 - a. *Adanya hak konstitusional pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.*

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,
Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah
Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.
+6287875441240

- b. Bahwa hak konstitusional pemohon tersebut dianggap oleh para pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji.*
 - c. Bahwa kerugian konstitusional pemohon yang dimaksud bersifat spesifik atau khusus dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi.*
 - d. Adanya hubungan sebab akibat antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji.*
 - e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak terjadi lagi.*
3. Bahwa hak dan/atau kewenangan konstitusional **PEMOHON** dijamin oleh UUD NRI 1945 yang telah diatur dalam beberapa pasal yang digunakan sebagai dasar pengujian dalam perkara *a quo*, yaitu:
Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, menyatakan “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.
4. Bahwa hak dan/atau kewenangan konstitusional yang dijamin dalam UUD NRI 1945 tersebut telah dirugikan dengan pasal sebagai berikut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang:
Pasal 78 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 24 yang berbunyi:
“(1) *Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/ Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:*

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan

b. ...

...”

Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 yang berbunyi:

(1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:

- a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;*
- b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;*
- c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;*
- d. Menikah;*
- e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;*
- f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;*
- g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;*
- h. mengadukan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;*
- i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan*

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

5. Bahwa dengan berlakunya pasal sebagaimana tersebut dalam poin (8), **PEMOHON** telah mengalami kerugian konstitusional, baik yang bersifat spesifik (aktual) maupun potensial yang akan dijelaskan sebagai berikut :
 - a. Bahwa **PEMOHON** merupakan perorangan warga negara Indonesia (**Bukti P-3**), dimana **PEMOHON** sebelumnya berprofesi sebagai Staff Logistik di Perusahaan PT. Cipta Niaga Semesta (**Bukti P-4**).
 - b. Bahwa **PEMOHON** dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, bertindak semata-mata berdasarkan perintah atasan dan dijalankan dengan itikad baik.
 - c. Bahwa **PEMOHON** telah mengalami kerugian konstitusional yang bersifat spesifik dan aktual akibat berlakunya norma a quo, di mana **PEMOHON** bekerja melebihi ketentuan kontrak dengan jam kerja mencapai ± 15 jam per hari (**Bukti P-5**) tanpa perintah lembur maupun pembayaran upah lembur, hingga mengakibatkan **PEMOHON** jatuh sakit dan dirawat di rumah sakit pada 11 April 2026 (Bukti Surat Keterangan Dokter), sehingga hak **PEMOHON** atas pekerjaan serta imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 telah nyata-nyata dilanggar.
 - d. Bahwa pada hari Selasa, 14 April 2026, **PEMOHON** mengajukan penyesuaian jam kerja kepada Sdr. Muhammad Rifqi selaku HRD PT Cipta Niaga Semesta Cabang Kota Batam, agar tidak

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

terus-menerus dijadwalkan pulang pada pukul +23.00 WIB, mengingat PEMOHON harus kembali bekerja pada pukul 07.00 WIB. Namun, permohonan tersebut ditolak, dan PEMOHON dipaksa serta ditekan untuk membuat Surat Pengunduran Diri atas dasar “indisipliner karena menolak lembur”, padahal PEMOHON hanya mengajukan penyesuaian jam kerja yang merupakan hak berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (**Bukti P-6**). Pada tanggal yang sama, Kepala Cabang Kota Batam meminta PEMOHON tetap bekerja dengan janji lisan bahwa penyesuaian jam kerja akan dilakukan pada akhir April 2026.

- e. Bahwa pada Kamis, 16 April 2026, Sdr. Muhammad Rifqi selaku HRD kembali memaksa **PEMOHON** mengundurkan diri untuk kedua kalinya dengan dalih sepihak ‘tidak disiplin dan tidak memenuhi kualifikasi Perusahaan’ tanpa prosedur pembinaan atau surat peringatan yang sah. Tindakan intimidatif ini membuat rencana pengakhiran hubungan kerja terbukti tidak dilakukan secara sukarela, melainkan bentuk penyelundupan hukum yang bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sepanjang tidak dimaknai mencakup perlindungan bagi pekerja yang menolak kerja lembur dari segala bentuk pemutusan hubungan kerja.
- f. Bahwa **PEMOHON** mengalami kerugian konstitusional nyata maupun potensial akibat berlakunya ketentuan *a quo*. Hal ini dikarenakan ketentuan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

43 UU Ciptaker sebagaimana mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan perlindungan hukum yang tegas bagi pekerja yang menolak kerja lembur dari tindakan pengakhiran hubungan kerja. Ketiadaan proteksi normatif tersebut mengakibatkan hilangnya jaminan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Akibatnya, status hubungan kerja **PEMOHON** menjadi tidak jelas dan digantungkan oleh perusahaan, yang mana situasi rentan ini mencederai hak atas kepastian hukum yang adil sekaligus membuka ruang bagi tindakan sewenang-wenang pemberi kerja untuk melakukan PHK sepihak kapan saja.

g. Bahwa berdasarkan fakta hukum yang diuraikan di atas, **PEMOHON** telah memenuhi 5 (lima) syarat kerugian konstitusional sebagaimana menjadi standar tetap Mahkamah Konstitusi, yaitu:

1. Hak Konstitusional:

Bahwa **PEMOHON** merupakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa **PEMOHON** memiliki hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 berbunyi "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*". Jika ditelaah lebih dalam, dapat ditarik 4 (empat) konsep yang lebih spesifik. Pertama, imbalan yang adil. Imbalan yang adil dapat dimaknai

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

bahwa setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh upah/gaji yang proporsional sesuai dengan kinerja, beban kerja, tanggung jawab, kewajiban, kompetensi dan jabatannya. Kedua, imbalan yang layak. Imbalan yang layak dapat dimaknai bahwa upah/gaji yang diperoleh oleh Pekerja/Buruh cukup besar untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak berdasarkan parameter dan/atau standar tertentu. Ketiga, perlakuan yang adil. Perlakuan yang adil dapat dimaknai bahwa Pekerja/Buruh diperlakukan secara setara dan tidak menjadi korban dari tindakan dan/atau kebijakan diskriminatif, subjektif dan penuh prasangka oleh sesama Pekerja/Buruh maupun Pengusaha. Keempat, perlakuan yang layak. Perlakuan yang layak dapat dimaknai bahwa Pekerja/Buruh diperlakukan secara manusiawi dan penuh martabat, dan adanya perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan Pekerja/Buruh. Hal tersebut diwujudkan melalui perlindungan dari tindakan dan/atau kebijakan yang mengandung unsur intimidatif, pelecehan, kekerasan dan tindakan dan/atau kebijakan lainnya yang mengancam harkat martabat Pekerja/Buruh maupun penyediaan lingkungan kerja yang aman dan penerapan jam kerja, jam istirahat dan cuti yang wajar bagi Pekerja/Buruh. Dalam hal ini, hak konstitusional **PEMOHON** sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 telah dirugikan secara nyata, karena norma *a quo* membuka ruang bagi Pengusaha untuk memberlakukan waktu kerja melebihi batas kewajaran tanpa perlindungan yang memadai bagi Pekerja/Buruh, sekaligus

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

memperlemah jaminan kepastian dan keberlangsungan hubungan kerja **PEMOHON**, sehingga terdapat hubungan sebab-akibat yang langsung antara berlakunya norma yang dimohonkan pengujian dengan kerugian hak konstitusional yang dialami oleh **PEMOHON**.

2. Kerugian Hak:

- a. Ketentuan Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU *a quo* yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merugikan **PEMOHON** karena ketiadaan standar baku mekanisme "persetujuan lembur", yang membuka celah eksploitasi jam kerja oleh pengusaha. Dalam hal ini, kedudukan pekerja dengan pengusaha berada dalam posisi yang tidak seimbang, yang mana pekerja memiliki ketergantungan ekonomi kepada pengusaha sehingga frasa "persetujuan" hanya dimaknai secara formal sehingga terkesan diberikan secara sukarela oleh pekerja dan hal tersebut tidak mencerminkan pemaknaan atas kehendak bebas bagi pekerja yang sesungguhnya. Suatu frasa yang tidak diikuti dengan standar baku mekanisme atas perlindungan yang jelas akan sangat dimungkinkan terjadinya *illusory consent*.
- b. Ketentuan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU *a quo* yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merugikan **PEMOHON** karena tidak mengatur ketentuan mengenai "penolakan dan/atau ketidakbersediaan dalam pemberian

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

persetujuan terhadap perintah lembur, yang membuka celah tidak adanya perlindungan hukum dan kepastian hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha secara sepihak. Padahal hak untuk menolak dan/atau ketidakbersediaan merupakan konsekuensi logis dari adanya frasa “persetujuan” itu sendiri. Bahwa, akibat tidak dimasukkannya ketentuan mengenai “penolakan dan/atau ketidakbersediaan” kerja lembur sebagai salah satu alasan yang dilarang untuk dijadikan salah satu dasar pemutusan hubungan kerja, norma a quo telah gagal dalam memberikan perlindungan itu sendiri terhadap pekerja yang sedang menggunakan hak hukumnya. Kondisi demikian membuat hak pekerja untuk memberikan persetujuan atas kerja lembur kehilangan makna konstitusionalnya, karena “persetujuan” tidak berada dalam kehendak bebas melainkan di bawah bayang ancaman atas kehilangan pekerjaan secara sepihak oleh pengusaha.

3. Sifat Kerugian:

Bahwa kerugian yang timbul bersifat aktual dan spesifik, ditandai dengan **PEMOHON** yang jatuh sakit akibat kerja 15 (lima belas) jam/hari tanpa upah lembur, serta kehilangan pekerjaan akibat paksaan mengundurkan diri dan/atau diberhentikan dari pekerjaannya oleh Perusahaan dengan alasan indiscipliner (tidak taat terhadap aturan jam kerja perusahaan). Akibat dari keberlakuan norma tersebut, **PEMOHON** berada dalam posisi yang rentan terhadap tindakan sewenang-wenang pengusaha dan kehilangan

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

kepastian atas perlindungan hukum yang seharusnya diberikan oleh negara.

4. Hubungan Sebab-Akibat (*Causal Verband*):

Bahwa adanya hubungan langsung antara ambiguitas norma (ketidakjelasan aturan teknis terkait perintah dan/atau pembayaran upah lembur) dengan tindakan sewenang-wenang perusahaan kepada **PEMOHON** dapat dilihat dari kebijakan lembur Perusahaan yang mengakibatkan **PEMOHON** jatuh sakit yang merupakan sebuah bentuk kerugian immateriil dikarenakan **PEMOHON** merasakan penderitaan fisik dan psikis, rasa sakit, serta hilangnya kenikmatan hidup. Disisi lain, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan juga mengakibatkan **PEMOHON** menderita kerugian materiil berupa hilangnya sumber penghasilan dan secara langsung mengakibatkan adanya ancaman terhadap kemampuan **PEMOHON** dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

5. Pemulihan Hak:

Bahwa apabila permohonan dikabulkan dan pasal tersebut diberi tafsir konstitusional yang ketat, maka hal tersebut dapat menjadi pencegahan agar kerugian serupa tidak akan terulang dan menyediakan jaminan kepastian hukum yang lebih signifikan bagi **PEMOHON** maupun Pekerja/Buruh lainnya di masa mendatang.

- h. Bahwa dengan demikian, **PEMOHON** memiliki kualifikasi sebagai "Perorangan Warga Negara Indonesia" yang memiliki kepentingan hukum yang langsung dan nyata terhadap pengujian Pasal 78

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- i. Bahwa **PEMOHON** menegaskan bahwa permohonan ini diajukan bukan karena ketidakpuasan terhadap kasus konkrit semata, melainkan karena norma dalam Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut mengandung cacat konstitusional yang menyebabkan perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi semu (*illusory*) dan mengakibatkan degradasi perlindungan hukum bagi pekerja sebagai pihak yang rentan dan/atau lemah.
6. Bahwa oleh karena kerugian konstitusional yang telah dijabarkan telah nyata dialami **PEMOHON**, maka **PEMOHON** memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai pemohon Pengujian Undang-Undang dalam perkara *a quo* karena telah memenuhi ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi beserta penjelasannya dan syarat kerugian hak konstitusional sebagaimana tertuang dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 011/PUU-V/2007.

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

III. ALASAN PERMOHONAN

A. Ketentuan Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 dan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 telah bertentangan dengan hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945

1. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. Ketentuan ini merupakan dasar konstitusional yang menegaskan bahwa setiap norma hukum harus dirumuskan secara jelas (*lex certa*) dan tertulis (*lex scripta*) untuk menjamin kepastian hukum yang adil bagi seluruh warga negara, termasuk dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.
2. Bahwa menurut teori hukum dari A.V Dicey, prinsip *Rule of Law* tercermin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang mengandung tiga unsur fundamental yaitu supremasi hukum (*Supremacy of Law*) yang bermakna hukum memegang kekuasaan tertinggi dalam suatu negara, persamaan di hadapan hukum (*Equality Before the Law*) yang bermakna setiap warga negara memiliki hak, kedudukan dan kewajiban yang sama di mata hukum tanpa diskriminasi dan konstitusi berdasarkan hak individu (*The Constitution Based on Individual Rights*) yang bermakna hak-hak individu yang diakui dan dilindungi oleh Pengadilan.

Dengan demikian, *Equality Before the Law* bukan hanya sekedar norma tertulis atau doktrin hukum semata melainkan sebuah

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,
Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah
Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.
+6287875441240

kewajiban substantif yang harus diimplementasikan dalam setiap praktek penegakan hukum.

3. Bahwa menurut teori keadilan dari Aristoteles mengenai persamaan di hadapan hukum adalah suatu kondisi dimana setiap warga negara memiliki persamaan di hadapan hukum yang didasarkan pada perimbangan atau proporsi yaitu dapat dilihat dari apa yang dilakukan setiap warga negara bahwa kesamaan hak itu haruslah sama diantara orang-orang yang sama. Aristoteles membedakan keadilan menjadi dua: pertama, keadilan distributif yang mengatur distribusi hak dan tanggung jawab sesuai dengan jasa dan kontribusi masing-masing individu dalam pelaksanaan hukum publik; kedua, keadilan korektif yang bertujuan untuk mengoreksi dan membenarkan sesuatu yang salah serta memberikan kompensasi bagi pihak yang dirugikan dalam transaksi atau hubungan hukum perdata dan pidana. Teori ini menekankan bahwa keadilan harus bersifat proporsional, tidak semata-mata formal atau mekanis, dan harus mempertimbangkan posisi dan kondisi aktual dari para pihak dalam proses hukum.
4. Bahwa prinsip *Equality Before the Law* yang tercermin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 juga mencerminkan komitmen Indonesia terhadap standar hak asasi manusia internasional dalam hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam *Universal Declaration of Human Rights* pada Pasal 23 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) yang menyatakan “*Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment*”, “*Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work*” dan

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

“Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection.” serta *Protection of Wages Convention (ILO) Pasal 1* yang menjamin *“In this Convention, the term wages means remuneration or earnings, however designated or calculated, capable of being expressed in terms of money and fixed by mutual agreement or by national laws or regulations, which are payable in virtue of a written or unwritten contract of employment by an employer to an employed person for work done or to be done or for services rendered or to be rendered”*. Keberadaan instrumen-instrumen internasional ini menunjukkan bahwa prinsip setiap orang berhak bekerja dengan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja merupakan hak yang fundamental dan universal sehingga harus dijamin keberadaannya dalam sistem hukum nasional setiap negara.

5. Bahwa menurut teori keadilan sosial (*Social Justice*) yang dikembangkan oleh berbagai figur seperti John Rawls, Luigi Taparelli, John Stuart Mill. Bahwa teori ini dipahami sebagai perlakuan yang adil dan kedudukan yang setara bagi semua individu dan kelompok sosial di dalam suatu negara atau masyarakat. Istilah ini juga digunakan untuk merujuk pada lembaga-lembaga sosial, politik, dan ekonomi, undang-undang, atau kebijakan yang secara kolektif menjamin keadilan dan kesetaraan tersebut, serta umumnya diterapkan pada gerakan-gerakan yang memperjuangkan keadilan, kesetaraan, inklusi, penentuan nasib sendiri, atau tujuan-tujuan lain bagi kelompok-kelompok yang saat

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

ini atau di masa lalu mengalami penindasan, eksploitasi, atau marginalisasi. Teori atau konsep ini juga terdapat dalam Pembukaan UUD NRI 1945 maupun Sila ke-5 Pancasila, maka dari itu eksistensinya tak selayaknya hanya formalitas belaka, namun juga seyogyanya menjadi pengaruh aktif dalam perumusan legislasi dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Dalam perkembangannya, terdapat pola eksploitatif yang terdeteksi secara luas dalam masyarakat dimana pengusaha menerapkan waktu kerja melampaui apa yang telah ditetapkan dalam undang-undang, hal ini semakin diperburuk dengan penerapan lembur yang umumnya dibarengi dengan waktu lembur yang juga melampaui apa yang telah ditetapkan dalam undang-undang maupun ketiadaan dan/atau kurangnya upah lembur yang diberikan. Fenomena atau isu waktu kerja dan lembur ini menjadi semakin masif dan mengkhawatirkan ketika kemudian masuk ke ranah sektor pekerjaan informal dan/atau pekerjaan yang tidak termasuk kategori *White Collar* atau yang lebih dikenal sebagai pekerjaan kantor.

6. Bahwa Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan adanya "Persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan". Ketentuan tersebut memberikan kewenangan kepada Pengusaha untuk membuat perjanjian kerja khususnya mengenai lembur dengan persetujuan dari pekerja/buruh, namun tidak mengatur mengenai bentuk, mekanisme, dan standar dari persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh.

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

7. Bahwa apabila dibandingkan dengan Pasal 3 huruf b UU Ciptaker, dinyatakan bahwa:

“Menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”

Berdasarkan dengan tujuan sebagaimana tersebut diatas, maka segala ketentuan-ketentuan yang dimuat dalam perjanjian kerja harus menjamin hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Namun demikian, Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai bentuk, mekanisme, dan standar dari persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh. Ketidadaan pengaturan ini menimbulkan ambiguitas normatif (*vagueness of norm*) antara Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Pasal 3 huruf b mengenai tujuan dibentuknya UU Ciptaker yang dalam praktik berimplikasi menimbulkan ketidakpastian hukum dalam praktik terhadap substansi perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha.

8. Bahwa *Equality Before the Law* merupakan prinsip yang memperlakukan setiap warga negara sama kedudukannya dihadapan hukum, **PEMOHON** menilai frasa **“Persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan”** Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

Ketenagakerjaan mencerminkan ketidakpastian hukum yang adil dan membuka perlakuan hukum yang tidak setara.

9. Bahwa frasa **"Persetujuan"** dalam ketentuan tersebut menunjukkan kesepakatan yang bersifat limitatif, yaitu kondisi yang disebut dalam suatu perjanjian adalah batas akhir, tidak ada penambahan kondisi di luar apa yang tertulis secara eksplisit tanpa disertai bentuk, mekanisme bahkan standar yang jelas persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh. Akibatnya pelaksanaan ketentuan mengenai kerja melebihi waktu selebihnya secara tidak langsung menjadi diskresi pengusaha tanpa batasan normatif yang jelas dan tegas.
10. Bahwa Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara limitatif maupun minimal persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh dalam perjanjian kerja apakah persetujuan tersebut harus dalam bentuk tertulis secara eksplisit atau tidak tertulis, apakah persetujuan tersebut harus melalui mekanisme kesepakatan yang dilakukan oleh pekerja/buruh secara langsung atau tidak langsung via *online*.

Ketidakjelasan tersebut menimbulkan situasi dimana persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh terhadap pengusaha disalahgunakan secara tidak langsung akibat dari tanpa adanya kewajiban normatif mengenai bentuk, mekanisme dan standar dari persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh, sehingga berpotensi melanggar prinsip-prinsip hukum yang berlaku.

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

11. Bahwa ketidakpastian norma Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diperkuat dengan penerapan Pasal 78 ayat (1) huruf b yang secara tegas menyatakan:

“Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu”.

Bahwa ketentuan tersebut dapat dikesampingkan oleh pengusaha karena adanya persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh dalam perjanjian kerja tanpa mengatur secara normatif bentuk, mekanisme dan standar persetujuan yang diberikan pekerja/buruh sehingga berpotensi dirugikan dalam perjanjian kerja mengenai kerja melebihi waktu.

12. Bahwa dalam implementasinya di lapangan, frasa **“Persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan”** tidak disertai dengan pengaturan mengenai format, mekanisme, serta standar sah nya persetujuan, sehingga menimbulkan ketidakjelasan norma dan kesulitan pembuktian hak pekerja/buruh dalam pelanggaran kerja lembur, yang pada akhirnya mengakibatkan tidak terpenuhinya jaminan kepastian hukum yang adil.
13. Bahwa isu lainnya yaitu adanya kesulitan dalam pembuktian bilamana pengusaha membuat pekerja menjalani lembur melampaui jam kerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja lisan. Dimana pengusaha dapat berdalih dan/atau menyangkal keterangan pekerja. Sedangkan pekerja tanpa adanya kesepakatan tertulis menghadapi kesulitan dalam mendukung argumennya.

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

14. Bahwa isu-isu tersebut diatas mengakibatkan adanya kemungkinan ketidakpastian hukum dan ruang penyelewengan oleh pengusaha.
15. Bahwa kesepakatan tertulis dapat menjadi alat bukti sah dalam proses pembuktian sengketa perselisihan hubungan industrial.
16. Bahwa setelah penjabaran mengenai isu maupun kemungkinan isu yang muncul mengenai implementasi frasa pasal tersebut. Perlu dikaitkan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 untuk mengemukakan adanya kerugian dan/atau kemungkinan kerugian terhadap hak konstitusional pekerja.
17. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 berbunyi "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*". Bahwa dengan adanya ketidakpastian hukum yang muncul dari frasa "Persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan", memungkinkan adanya ruang yang besar untuk terjadinya perlakuan yang tidak adil dan tidak layak terhadap pekerja. Baik dalam hal penentuan waktu lembur maupun penentuan dan pemberian upah lembur maupun konflik yang dapat muncul berkaitan dengan kesepakatan lembur tersebut antara pengusaha dan pekerja.
18. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas maka persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dalam Kerja Lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan yang diberikan oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dituangkan dalam bentuk tertulis dan/atau melalui media digital.
19. Bahwa apabila pekerja/buruh menolak perintah dari Pengusaha terkait dengan Kerja Lembur tidak bisa dijadikan sebagai suatu

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

alasan oleh Pengusaha dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

20. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan secara tegas:

“Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:

- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;*
- b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;*
- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;*
- d. Menikah;*
- e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;*
- f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;*
- g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Buruh diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;*
- h. Mengadukan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;*

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

- i. *Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan*
- j. *Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.”*

Bahwa ketentuan tersebut diatas mengatur mengenai alasan-alasan yang dilarang terhadap Pengusaha dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh, namun tidak ada ketentuan yang mengatur mengenai penolakan dan/atau ketidaksediaan dari Pekerja/Buruh terhadap perintah lembur yang diberikan oleh Pengusaha.

21. Bahwa dengan tidak diaturnya ketentuan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai penolakan dan/atau tidak bersedia memberikan persetujuan terhadap perintah lembur dari Pengusaha berpotensi mengakibatkan:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak;
- b. Penilaian kinerja Pekerja/Buruh yang bersifat subjektivitas;
- c. Pengurangan hak-hak Pekerja/Buruh;
- d. Pengunduran diri secara tidak sukarela akibat tekanan.

Kondisi sebagaimana tersebut diatas merupakan kekosongan hukum (*Legal Loophole*) yang menimbulkan ketidakpastian dan perlindungan hukum terhadap hak-hak Pekerja/Buruh, sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

menjamin bahwa setiap orang berhak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

22. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. Bahwa dengan adanya kekosongan hukum tidak diaturnya ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melindungi Pekerja/Buruh dari PHK akibat penolakan pemberian persetujuan terhadap perintah lembur serta implikasi dari penolakan tersebut terhadap Pekerja/Buruh, maka besar potensi muncul suatu situasi dan kondisi dimana Pekerja/Buruh mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja yang dijalinnya dengan Pengusaha.
23. Bahwa penegakan dan perlindungan hukum terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan maupun pencederaan hak asasi manusia dan hak konstitusional pekerja umumnya cukup lemah dan tidak efektif. Dimana upaya yang ditempuh oleh pekerja untuk memperoleh dan/atau melindungi haknya umumnya tidak cukup memadai atau efisien untuk ditempuh. Hal ini mengingat adanya resiko tambahan dimana pekerja terjebak dalam konflik berkepanjangan dengan Pengusaha yang diperparah dengan adanya ketimpangan relasi kuasa antara kedua belah pihak maupun resiko pemutusan hubungan kerja yang diperparah dengan kondisi kehidupan pekerja yang sekiranya dalam kondisi finansial yang kurang baik dan sangat membutuhkan penghasilan. Berbagai hal tersebut

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,
Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah
Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.
+6287875441240

merupakan faktor-faktor yang semakin mengurungkan niat Pekerja untuk memperjuangkan haknya.

24. Bahwa berdasarkan seluruh rangkaian diatas, telah jelas dan nyata menunjukkan adanya dan/atau kemungkinan adanya cedera dan pelanggaran terhadap hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang merupakan hak konstitusional yang fundamental dan tidak dapat dikurangi atas dasar apapun. Prinsip ini adalah mahkota dari negara hukum yang menghendaki bahwa setiap warga negara yang berperan sebagai Pekerja, tanpa terkecuali, diperlakukan dan dibayar dengan adil dan layak.
25. Bahwa terkait dengan Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya telah melalui pengujian materiil dalam Putusan MKRI Nomor: 40/PUU-XXI/2023.
26. Bahwa dalam Putusan MKRI Nomor: 40/PUU-XXI/2023 yang menjadi objek permohonan materiil yang diajukan adalah mengenai waktu kerja lembur yang eksploitatif, hak atas istirahat dan hak atas upah selama menjalankan istirahat.
27. Bahwa oleh karena objek permohonan materiil dalam Putusan MKRI Nomor: 40/PUU-XXI/2023 merupakan objek permohonan yang berbeda dengan objek permohonan yang diajukan oleh Pemohon dalam hal ini mengenai penolakan Pekerja/Buruh untuk melakukan kerja lembur tidak dapat dijadikan sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, maka oleh

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

Mahkamah Konstitusi dapat mempertimbangkan untuk menerima permohonan *a quo* yang diajukan oleh Pemohon.

28. Bahwa Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya telah melalui pengujian materiil melalui Putusan MKRI Nomor: 40/PUU-XXI/2023.
29. Bahwa dalam Putusan MKRI Nomor: 40-PUU-XXI/2023 yang menjadi objek permohonan materiil yang diajukan adalah mengenai pencegahan dan kemudahan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa didahului syarat penetapan pemutusan hubungan kerja atau perundingan, tidak ditemukannya frasa “penetapan” serta mengganti dengan “pemberitahuan” mengundurkan diri karena adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha dan perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan sehingga harus melalui mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebabkan pekerja/buruh dapat diputus hubungan kerjanya sebelum adanya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.
30. Bahwa oleh karena objek permohonan materiil dalam Putusan MKRI Nomor: 40/PUU-XXI/2023 merupakan objek permohonan yang berbeda dengan objek permohonan yang diajukan oleh Pemohon dalam hal ini meminta untuk menambahkan substansi baru pada ayat (1) huruf k Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker sebagaimana mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “*Penolakan dan/atau ketidakbersediaan dalam pemberian*

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

persetujuan terhadap perintah lembur” ke dalam alasan-alasan yang melarang pengusaha melakukan suatu keputusan hubungan kerja, maka oleh Mahkamah Konstitusi dapat mempertimbangkan untuk menerima permohonan *a quo* yang diajukan oleh Pemohon.

31. Terkait model petitum yang memperluas pemaknaan norma dengan menggunakan kata-kata mencakup pula, sudah lazim digunakan dalam berbagai Putusan Mahkamah Konstitusi, contohnya Putusan 30/PUU-XVI/2018, yang memiliki amar putusan yakni : “Frasa “pekerjaan lain” dalam Pasal 182 huruf l Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6109) bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai mencakup pula pengurus (fungsionaris) partai politik”.
32. Bahwa dalam aturan pelaksana UU Ciptaker yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Keputusan Hubungan Kerja mengatur mengenai Keputusan Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh lebih lanjut.
33. Bahwa aturan pelaksana UU Ciptaker mengenai Keputusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 36 yang menyatakan secara tegas:
“Keputusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:
a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;

- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;*
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;*
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);*
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;*
- f. Perusahaan pailit;*
- g. Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:*
 - 1. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;*
 - 2. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
 - 3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan secara 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;*
 - 4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;*
 - 5. Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;atau*

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam Perjanjian Kerja;
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,
Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah
Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.
+6287875441240

- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;*
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;*
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun;atau*
- o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.”*

Bahwa ketentuan tersebut diatas mengatur mengenai alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dapat dilakukan oleh Pengusaha terhadap Pekerja/Buruh, namun tidak ada ketentuan mengenai penolakan dan/atau ketidakbersediaan dalam pemberian persetujuan terhadap perintah lembur.

- 34. Bahwa dengan tidak diaturnya ketentuan mengenai penolakan dan/atau ketidakbersediaan dalam pemberian persetujuan terhadap perintah lembur dalam UU Ciptaker serta aturan pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan suatu kekosongan hukum (*Legal Loophole*) yang bisa dijadikan celah oleh Perusahaan untuk mengeksploitasi hak-hak Pekerja/Buruh serta menempatkan Pekerja/Buruh rentan dalam posisi dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak jika menolak kerja lembur.
- 35. Bahwa karena kekosongan norma sehingga Mahkamah Konstitusi harus menafsirkan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat menjadi langkah lebih lanjut dari konstruksi perlindungan hukum yang

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

+6287875441240

lebih komprehensif bagi Pekerja/Buruh dari Pemutusan Hubungan Kerja yang diakibatkan oleh penolakan pemberian persetujuan lembur terhadap perintah lembur yang diberikan Pengusaha yang dapat mengakibatkan dan/atau berpotensi mengakibatkan tercederainya hak Pekerja/Buruh maupun kemampuannya untuk memperoleh penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

IV. PETITUM

Bahwa dari seluruh dalil-dalil yang diuraikan di atas dan bukti-bukti terlampir, dengan ini **PEMOHON** dalam hal ini memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk kiranya berkenan memutus perkara dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan **PEMOHON** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan frasa “persetujuan Pekerja/Buruh” di dalam Pasal 78 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 24 Lampiran 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) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai, **“Persetujuan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud wajib dilaksanakan berdasarkan perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau media digital melalui perjanjian kerja lembur dan penolakan pekerja untuk melakukan kerja lembur tidak dapat dijadikan alasan untuk pemutusan hubungan kerja.”**;

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,
Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah
Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.
+6287875441240

3. Menyatakan Pasal 153 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran 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) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai mencakup pula: "... **k. *Penolakan dan/atau ketidakbersediaan dalam pemberian persetujuan terhadap perintah lembur***";
4. 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*).

Dengan Hormat,

KUASA HUKUM PEMOHON



Leon Maulana Mirza Pasha, S.H.



Zico Leonard Djagardo Simanjuntak, S.H.



Muhammad Khoiruddin, S.T., S.H.



Moh. Radinal Mahfur, S.H.

LEO & PARTNERS

We Defend Your Constitutional Rights

Grand Slipi Tower Lantai 5 Unit F, Jalan S Parman, Kavling 22-24,

Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

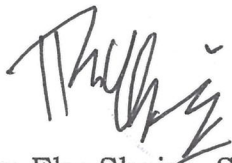
+6287875441240



Bendrizal, S.H.



Priskila Octaviani, S.H.



Ratu Eka Shaira, S.H.



Surya Dharma Putra, S.H.



Dima Fajar Adeus Kusumaramadan, S.H.



Bryan Septian Manalu, S.H.



Fanny Cathelia Erianto, S.H.



Indry Victoria Silalahi