

MUFIDZ LAW FIRM

ATTORNEYS & COUNSELORS AT LAW

Nomor: 03.03.05/JR-MK/06-2026

Kepada Yth.,

Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

Jl. Medan Merdeka Barat, No. 6

Jakarta Pusat

ASLI

PERBAIKAN PERMOHONAN	
192/PUU-XXIV/2026	
Hari	: Rabu
Tanggal	: 24 Juni 2026
Jam	: 10:33:00 WIB

PERBAIKAN PERMOHONAN	
NO.	192/PUU-XXIV/2026
Hari	: Rabu
Tanggal	: 24-6-2026
Jam	: 10.33

Hal : Perbaikan Atas Permohonan Pengujian Materiil sepanjang kata “wajib” dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia 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) terhadap Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dengan segala hormat,

Perkenankan, Muhammad Hafidz, S.I.Kom., S.H., M.M., M.H., Eep Ependi, S.H., Davy Helkyah Radjawane, S.H., EM Jagat Kautsar, S.H., Mukti Wibowo, S.H., dan Dikri Arahman, S.H., kesemuanya Advokat pada MUFIDZ LAW FIRM, yang beralamat di Perumnas Samesta Dramaga, Cluster Galunggung, Blok D14, No. 8, Desa Cimanggu 1, Kec. Cibungbulang, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat, berdomisili elektronik: mufidzlawfirm@gmail.com, yang berdasarkan Surat Kuasa Nomor 03.03.01/JR-MK/05-2026 bertanggal 21 Mei 2026, bertindak untuk mewakili:

Nama : Dianto Isnan Laksono Putra
Umur : 31 Tahun
E-mail :
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat :

untuk selanjutnya disebut sebagai Pemohon.



Bersama ini, Pemohon hendak mengajukan Perbaikan atas Permohonan Pengujian Materiil sepanjang kata “wajib” dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU 6/2023) terhadap Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945), sebagaimana telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi Elektronik (e-BRPK) pada Mahkamah Konstitusi tanggal 26 Mei 2026, dengan Nomor 192/PUU-XXIV/2026.

Adapun alasan-alasan perbaikan permohonan Pemohon adalah sebagai berikut:

I. Kewenangan Mahkamah Konstitusi

1. Bahwa Pasal 24 ayat (2) dan Pasal 24C ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 [Bukti P-1], yang selengkapnya Pemohon kutip berbunyi:

Pasal 24 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945:

Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

Pasal 24C ayat (1) UUD NRI Tahun 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.

2. Bahwa Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554) (yang selanjutnya disebut UU MK), yang selengkapnya Pemohon kutip berbunyi:

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.

3. Bahwa Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Tahun 5076) (yang selanjutnya disebut UU 48/2009), yang selengkapnyanya Pemohon kutip berbunyi:

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

4. Bahwa Pasal 9 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 6801) (yang selanjutnya disebut UU P3), yang selengkapnyanya Pemohon kutip berbunyi:

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

5. Bahwa Pasal 1 angka 3 dan Pasal 2 ayat (5) Peraturan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2025 tentang Tata Cara Dalam Perkara

Pengujian Undang-Undang (selanjutnya disebut PMK 7/2025), yang selengkapnya Pemohon kutip berbunyi:

Pasal 1 angka 3 PMK 7/2025:

Pengujian Undang-Undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 yang selanjutnya disebut PUU adalah perkara konstitusi yang menjadi kewenangan Mahkamah sebagaimana dimaksud dalam UUD NRI Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), termasuk pengujian Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi.

Pasal 2 ayat (5) PMK 7/2025:

Permohonan pengujian materiil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah pengujian yang berkenaan dengan materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian dari undang-undang atau Perppu yang dianggap bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945.

6. Bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo*, mengajukan pengujian materiil sepanjang kata “wajib” dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 [Bukti P-2], yang selengkapnya Pemohon kutip berbunyi:

Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

terhadap Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, yang selengkapnya Pemohon kutip berbunyi:

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

7. Bahwa berdasarkan Pasal 24 ayat (2) dan Pasal 24C ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a UU MK, Pasal 29 ayat (1) huruf a UU 48/2009, Pasal 9 UU P3, dan Pasal 1 angka 3 dan Pasal 2 ayat (5) PMK 7/2025 tersebut di atas, oleh karena permohonan Pemohon adalah menguji konstitusionalitas muatan materi undang-undang, *in casu* sepanjang kata “wajib” dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 terhadap Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, maka Pemohon berpendapat Mahkamah Konstitusi berwenang menguji permohonan *a quo*.

II. Kedudukan Hukum Pemohon

1. Bahwa Pasal 51 ayat (1) UU MK, yang selengkapnya Pemohon kutip berbunyi:

Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara.

2. Bahwa Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) PMK 7/2025, yang selengkapnya Pemohon kutip berbunyi:

Pasal 4 ayat (1) PMK 7/2025:

Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu, 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 undang-undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara.

Pasal 4 ayat (2) PMK 7/2025:

Hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu apabila:

- a. ada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. ada hubungan sebab-akibat antara kerugian konstitusional dan berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian; dan
- e. ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya Permohonan, kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak lagi atau tidak akan terjadi.

3. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 bertanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 bertanggal 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 Tahun 1945;
 - b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian dimaksud dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
4. Bahwa dengan berpedoman pada Pasal 51 ayat (1) UU MK, Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) PMK 7/2025, serta putusan-putusan Mahkamah Konstitusi lainnya, maka untuk memenuhi kualifikasi agar Pemohon dapat bertindak sebagai Pemohon dalam pengujian undang-undang di Mahkamah Konstitusi, maka terlebih dahulu dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

Pemohon sebagai perorangan warga negara Indonesia

- 4.1. Bahwa Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia yang memiliki identitas kependudukan yang sah sebagaimana dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) atas nama Pemohon [Bukti P-3], yang memuat Nomor Induk Kependudukan (NIK).
- 4.2. Bahwa konsep warga negara tidak hanya menunjuk pada status administratif seseorang sebagai anggota suatu negara, tetapi juga menunjukkan adanya hubungan hukum antara individu dengan negara yang melahirkan hak dan kewajiban konstitusional. Dalam hubungan

tersebut, negara berkewajiban memberikan perlindungan terhadap hak-hak warga negara, sedangkan warga negara berhak memperoleh manfaat dari perlindungan yang diberikan oleh konstitusi dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 4.3. Bahwa Pemohon telah terdaftar secara resmi dalam sistem administrasi kependudukan nasional sebagai penduduk dan warga negara Indonesia berdasarkan kepemilikan NIK dalam identitas resmi sesuai Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 232, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5475), yang selengkapannya Pemohon kutip berbunyi:

Nomor Induk Kependudukan, selanjutnya disingkat NIK, adalah nomor identitas Penduduk yang bersifat unik atau khas, tunggal dan melekat pada seseorang yang terdaftar sebagai Penduduk Indonesia.

Dengan demikian, kepemilikan NIK oleh Pemohon merupakan bukti hukum yang menunjukkan bahwa Pemohon adalah subjek hukum yang diakui oleh negara dan memiliki kedudukan sebagai warga negara Indonesia.

- 4.4. Bahwa atas uraian tersebut, setidaknya telah dapat dijelaskan dan dapat dibuktikan bahwa Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia, yang dapat menjadi pihak dalam mengajukan pengujian muatan materi undang-undang di Mahkamah Konstitusi sebagaimana dipersyaratkan dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK, dan Pasal 4 ayat (1) huruf a PMK 7/2025.

Pemohon memiliki hak konstitusional yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945

- 4.5. Bahwa Pemohon merupakan pekerja/buruh yang telah bekerja pada PT. Propernas Griya Utama sejak tanggal 1 Maret 2015 sampai dengan tanggal 6 Desember 2024. Dalam masa hubungan kerja tersebut, Pemohon telah melaksanakan kewajibannya dengan memberikan tenaga, pikiran, waktu, dan keahlian yang dimiliki untuk kepentingan PT. Propernas Griya Utama.

Namun demikian, hubungan kerja antara Pemohon dan PT. Propernas Griya Utama berakhir karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Propernas Griya Utama dengan alasan efisiensi akibat kondisi keuangan perusahaan yang tidak sehat dalam kurun waktu 2 (dua) tahun berturut-turut [Bukti P-4]. Serta sampai dengan diajukannya permohonan *a quo*, Pemohon belum memperoleh uang kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana yang menjadi hak Pemohon menurut peraturan perundang-undangan.

4.6. Bahwa hak atas uang kompensasi PHK bukanlah sekadar hak yang bersumber dari perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, melainkan merupakan hak yang secara tegas diakui dan dilindungi oleh norma Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023. Uang kompensasi PHK merupakan bagian dari hak ekonomi pekerja/buruh yang lahir sebagai konsekuensi berakhirnya hubungan kerja dan diberikan untuk menjamin keberlangsungan kehidupan pekerja/buruh beserta keluarganya setelah kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, hak atas uang kompensasi PHK memiliki hubungan yang erat dengan perlindungan terhadap martabat, kesejahteraan, dan keberlangsungan hidup pekerja/buruh.

4.7. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, yang selengkapnya Pemohon kutip berbunyi:

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

Norma dimaksud memberikan jaminan bahwa setiap pekerja/buruh tidak hanya berhak memperoleh pekerjaan, tetapi juga berhak memperoleh imbalan yang adil dan layak yang timbul dari hubungan kerja. Frasa “imbalan yang adil dan layak” dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, tidak dapat dimaknai secara sempit hanya terbatas pada upah selama hubungan kerja berlangsung, melainkan harus dimaknai secara luas mencakup seluruh hak ekonomi yang lahir akibat adanya hubungan kerja, termasuk uang kompensasi PHK setelah terjadinya PHK.

- 4.8. Bahwa uang kompensasi PHK merupakan bentuk perlindungan sosial yang diberikan oleh negara untuk mengurangi dampak ekonomi akibat kehilangan pekerjaan. Dan PHK menyebabkan pekerja/buruh kehilangan sumber penghasilan utama yang selama ini digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya. Oleh karena itu, keberadaan uang kompensasi PHK dimaksudkan untuk memberikan jaminan ekonomi sementara agar pekerja/buruh tetap dapat memenuhi kebutuhan hidup dasarnya setelah hubungan kerja berakhir. Dalam perspektif ini, uang kompensasi PHK merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hak pekerja/buruh untuk memperoleh imbalan yang adil dan layak sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.
- 4.9. Bahwa Pemohon belum memperoleh uang kompensasi PHK yang secara hukum telah menjadi haknya. Akibatnya, Pemohon kehilangan manfaat ekonomi yang seharusnya diterima sebagai konsekuensi dari berakhirnya hubungan kerja. Belum terpenuhinya hak Pemohon tersebut telah secara langsung memengaruhi kemampuan Pemohon untuk mempertahankan keberlangsungan hidup dan memenuhi kebutuhan dasar setelah kehilangan pekerjaan. Dengan demikian, kerugian yang dialami Pemohon bukan hanya merupakan kerugian yang bersifat keperdataan atau ketenagakerjaan semata, melainkan juga merupakan kerugian terhadap hak konstitusional yang dijamin oleh UUD NRI Tahun 1945.
- 4.10. Bahwa atas uraian tersebut, telah dapat dijelaskan bahwa Pemohon memiliki hak konstitusional yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, sepanjang hak untuk memperoleh imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, termasuk hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagai kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja.

Hak konstitusional Pemohon dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian

- 4.11. Bahwa tempat Pemohon pernah bekerja yaitu PT. Propernas Griya Utama, yang saham mayoritasnya dimiliki Perum Perumnas selaku Badan Usaha Milik Negara (BUMN), melakukan PHK karena efisiensi yang

diantaranya termasuk Pemohon pertanggal 6 Desember 2024. Keputusan PHK tersebut diambil, diantaranya karena PT. Propernas Griya Utama sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2023, mengalami ketidakseimbangan penerimaan dan pengeluaran, atau merugi dengan kewajiban pembayaran utang sebesar Rp1.247.967.000.000,00 (satu triliun dua ratus empat puluh tujuh miliar sembilan ratus enam puluh tujuh juta rupiah) [Bukti P-5]. Atas keadaan tersebut, PT. Propernas Griya Utama tidak memiliki kemampuan untuk membayar secara tunai dan sekaligus uang kompensasi PHK yang seharusnya diterima Pemohon, meskipun PT. Propernas Griya Utama telah dihukum oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung melalui Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg bertanggal 14 Juli 2025 [Bukti P-6], dan Mahkamah Agung Republik Indonesia melalui Putusan Nomor 1303 K/Pdt.Sus-PHI/2025 bertanggal 9 Desember 2025 [Bukti P-7].

4.12. Bahwa Pasal 156 dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, yang selengkapnya Pemohon kutip berbunyi:

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;

- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/Buruh diterima bekerja;
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

4.13. Bahwa faktanya, PT. Propernas Griya Utama juga menunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan hingga Nopember 2024 sebesar Rp1.978.587.595,00 (satu miliar sembilan ratus tujuh puluh delapan juta lima ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus sembilan puluh lima rupiah). Sehingga Pemohon sebagai peserta jaminan sosial tidak dapat mengklaim manfaat uang tunai akibat terjadinya PHK dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana diatur Pasal 4, Pasal 19 ayat (1), dan Pasal 39 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7093) (selanjutnya disebut PP 37/2021).

4.14. Bahwa belum dipenuhinya uang kompensasi PHK oleh PT. Propernas Griya Utama dan Pemohon juga tidak dapat mengklaim manfaat uang tunai dalam Program JKP, maka ihwal tersebut berdampak pada ketidakmampuan Pemohon dalam memenuhi kebutuhan hidup dasar dirinya beserta keluarga. Sehingga keuangan Pemohon sejak akhir tahun 2024 terus memburuk, dan kini Pemohon terjerat pinjaman daring yang tidak kunjung berkesudahan sebesar Rp112.029.711,00 (seratus dua belas juta dua puluh sembilan ribu tujuh ratus sebelas rupiah).

4.15. Bahwa uang kompensasi PHK merupakan bagian dari imbalan yang adil dan layak yang dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 kepada setiap pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaannya. Kata “wajib” dalam norma Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, telah ternyata tidak secara otomatis menjamin terpenuhinya hak Pemohon sebagai pekerja/buruh yang mengalami PHK. Norma tersebut hanya memberikan pengakuan bahwa pekerja/buruh berhak memperoleh kompensasi PHK, tetapi tidak memberikan jaminan bahwa hak tersebut akan diterima. Ihwal demikian, menunjukkan adanya kesenjangan antara kewajiban yang diperintahkan oleh undang-undang dan realisasi hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.

Kata “wajib” dalam norma Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, faktanya hanya menghasilkan kewajiban normatif bagi pengusaha tanpa disertai mekanisme yang mampu menjamin bahwa pekerja/buruh benar-benar akan menerima haknya. Akibatnya, perlindungan yang diberikan oleh norma *a quo* bersifat formal dan belum mampu memberi perlindungan yang efektif terhadap hak pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan. Lebih lanjut, kerugian konstitusional Pemohon menjadi semakin nyata karena Pemohon juga tidak dapat memperoleh perlindungan melalui Program JKP yang salah satu manfaatnya adalah dalam bentuk uang tunai. Hal ini disebabkan

tertunggaknya iuran BPJS Ketenagakerjaan selama lebih dari 3 (tiga) bulan, sehingga Pemohon tidak memenuhi syarat untuk memperoleh manfaat uang tunai dalam Program JKP.

Oleh karena itu, kerugian yang dialami Pemohon bukanlah akibat tindakan individual perusahaan semata, melainkan juga akibat ketidakcukupan perlindungan yang diberikan oleh kata “wajib” dalam norma Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, yang telah ternyata belum mampu menjamin hak pekerja/buruh atas kompensasi PHK benar-benar diterima.

- 4.16. Bahwa atas uraian tersebut, telah dapat dijelaskan bahwa norma *a quo* yang dimohonkan pengujiannya oleh Pemohon, tidak menyediakan jaminan yang efektif ketika hak Pemohon untuk memperoleh uang kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak tersebut tidak dapat dipenuhi oleh pengusaha. Akibatnya, hak konstitusional Pemohon untuk memperoleh imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam norma Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menjadi tidak terlindungi secara optimal. Oleh sebab itu, Pemohon telah dapat menguraikan sepanjang hak konstitusional Pemohon yang dirugikan oleh berlakunya kata “wajib” dalam norma Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/ 2023.

Kerugian konstitusional Pemohon bersifat spesifik (khusus) dan aktual

- 4.17. Bahwa berdasarkan uraian Sub-paragraf 4.4., 4.10., 4.12., dan 4.13., di atas, telah dapat menunjukkan bahwa kerugian yang dialami Pemohon secara khusus melekat pada diri Pemohon sebagai pekerja/buruh yang telah mengalami PHK dan belum memperoleh uang kompensasi PHK yang secara hukum telah menjadi kewajiban PT. Propernas Griya Utama. Karenanya kerugian yang dialami Pemohon memenuhi unsur spesifik (khusus) karena berkaitan langsung dengan status, kedudukan, dan keadaan hukum Pemohon sendiri.

4.18. Bahwa belum diterimanya uang kompensasi PHK telah menyebabkan Pemohon kehilangan sumber perlindungan ekonomi yang seharusnya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup Pemohon setelah kehilangan pekerjaan. Bahkan kondisi tersebut diperparah oleh fakta bahwa Pemohon juga tidak dapat memperoleh manfaat uang tunai dalam Program JKP karena perusahaan menunggak pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan. Akibatnya secara aktual, Pemohon kehilangan dua perlindungan sekaligus, yaitu hak atas uang kompensasi PHK dan hak atas manfaat uang tunai dalam Program JKP.

4.19. Bahwa atas uraian tersebut, telah dapat dijelaskan bahwa kerugian konstitusional Pemohon untuk memperoleh imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam norma Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, telah memenuhi unsur spesifik (khusus) dan aktual.

Ada hubungan sebab-akibat antara kerugian konstitusional dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian

4.20. Bahwa Pasal 156 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, memberikan kewenangan atribusi kepada pemerintah untuk mengatur uang kompensasi PHK melalui Peraturan Pemerintah *in casu* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647) (selanjutnya disebut PP 35/2021).

4.21. Bahwa PP 35/2021, telah ternyata tidak mengatur proses, atau cara negara memastikan telah dipenuhinya oleh pengusaha hak atas uang kompensasi PHK bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK. Sehingga dengan demikian, norma dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 maupun PP 35/2021, belum dapat memitigasi ketidakmampuan pengusaha untuk memenuhi kewajibannya melakukan pembayaran uang kompensasi PHK dalam kurun waktu yang cukup dan tidak terlalu lama kepada pekerja/buruh yang mengalami PHK.

- 4.22. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 telah menjamin hak konstitusional Pemohon untuk memperoleh imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, namun telah dirugikan oleh berlakunya kata “wajib” dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023. Kerugian tersebut muncul karena norma *a quo* hanya memerintahkan pengusaha untuk membayar uang kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, namun tidak disertai mekanisme yang menjamin terlaksananya kewajiban tersebut.
- 4.23. Bahwa dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 maupun PP 35/2021, ternyata tidak mengatur mekanisme yang memungkinkan negara menjamin pemenuhan hak pekerja/buruh apabila pengusaha tidak memenuhi pembayaran uang kompensasi PHK. Dengan kata lain, sistem hukum yang berlaku saat ini hanya menciptakan kewajiban hukum bagi pengusaha, tetapi tidak menyediakan instrumen perlindungan ketika kewajiban tersebut gagal dilaksanakan. Akibatnya, pekerja/buruh yang mengalami PHK tetap menghadapi risiko kehilangan haknya meskipun hak tersebut telah dijamin oleh undang-undang.
- 4.24. Bahwa apabila kata “wajib” dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 dimaknai hanya sebagai kewajiban normatif yang dibebankan kepada pengusaha tanpa adanya jaminan pemenuhan hak pekerja/buruh, maka pekerja/buruh yang mengalami PHK akan tetap berada dalam kondisi ketidakpastian hukum. Dengan demikian, terdapat hubungan yang logis dan langsung antara berlakunya kata “wajib” dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, dengan kerugian konstitusional yang dialami Pemohon.
- 4.25. Bahwa atas uraian tersebut, telah dapat Pemohon jelaskan bahwa kerugian konstitusional Pemohon berupa hilangnya hak untuk memperoleh imbalan yang adil dan layak sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, memiliki hubungan sebab-akibat yang nyata, langsung, dan relevan dengan berlakunya kata “wajib” dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023.

Ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya Permohonan, kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak lagi atau tidak akan terjadi

4.26. Bahwa apabila Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan Pemohon, maka putusan yang demikian akan menciptakan kewajiban konstitusional bagi pembentuk undang-undang dan pemerintah untuk membangun sistem perlindungan yang mampu menjamin pembayaran uang kompensasi PHK kepada pekerja/buruh yang mengalami PHK. Dengan keberadaan mekanisme penjaminan akan mengubah karakter perlindungan hukum dari sekadar pengakuan hak (*recognition of rights*) menjadi jaminan pemenuhan hak (*guarantee of rights*), sehingga pekerja/buruh tidak lagi sepenuhnya bergantung pada kemampuan finansial pengusaha untuk memperoleh uang kompensasi PHK.

4.27. Bahwa atas uraian tersebut, telah dapat Pemohon jelaskan bahwa apabila permohonan *a quo* dikabulkan dengan memberikan pemaknaan konstitusional terhadap kata “wajib” dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, maka kerugian konstitusional yang dialami Pemohon berupa tidak terpenuhinya hak atas uang kompensasi PHK dan hilangnya hak untuk memperoleh imbalan yang adil dan layak tidak lagi akan terjadi, atau setidaknya dapat dicegah agar tidak terulang pada Pemohon di masa mendatang.

5. Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas, maka Pemohon telah dapat menjelaskan kualifikasi sebagai Pemohon dalam pengujian undang-undang di Mahkamah Konstitusi. Oleh karena itu, Pemohon berpendapat telah memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*.

III. Alasan-Alasan Permohonan

1. Bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan pada dasarnya memberikan perlindungan terhadap keberlangsungan pekerjaan dan penghidupan pekerja/buruh, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah upaya terakhir (*ultimum remedium*) yang hanya dapat dilakukan apabila berbagai langkah untuk mempertahankan hubungan kerja telah diupayakan tetapi tidak berhasil. Prinsip demikian telah menempatkan keberlangsungan hubungan

kerja sebagai prioritas utama, sesuai Pasal 151 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023, yang mengharuskan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah untuk berupaya agar tidak terjadi PHK. Seandainya PHK tidak dapat dihindari, maka para pihak atau salah satu pihak wajib menempuh upaya penyelesaian melalui bipartit, mediasi/konsiliasi, pengadilan hubungan industrial, dan/atau kasasi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) (selanjutnya disebut UU 2/2004).

2. Bahwa berakhirnya suatu hubungan kerja dapat dan diperbolehkan terjadi, apabila disertai dengan alasan yang dibenarkan secara hukum sebagaimana dimaksud dalam norma Pasal 61 dalam Pasal 81 angka 16, dan Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 Lampiran UU 6/2023 *juncto* Pasal 36 PP 35/2021.
3. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, memberikan jaminan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Dalam kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan, maka setiap pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha berhak memperoleh pengakuan hukum, jaminan hukum, perlindungan hukum, dan kepastian hukum.
4. Bahwa salah satu hak pekerja/buruh adalah hak untuk mendapatkan uang kompensasi PHK berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana telah diatur oleh undang-undang *in casu* Pasal 156 dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, yang masing-masing besarannya telah ditetapkan dalam Pasal 41 sampai dengan Pasal 58 PP 35/2021.
5. Bahwa selain uang kompensasi PHK yang pembayarannya menjadi kewajiban pengusaha sepenuhnya, pekerja/buruh berhak atas manfaat uang tunai selama 6 (enam) bulan setelah mengalami PHK sebagai salah satu dari Program JKP yang menjadi kewajiban BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam PP 37/2021. Namun ketentuan tersebut, memiliki dasar hukum, tujuan, sumber pembiayaan, serta karakter perlindungan yang berbeda. Oleh karena itu,

keberadaan manfaat uang tunai dalam Program JKP tidak dapat dipandang sebagai pengganti hak atas uang kompensasi PHK, melainkan sebagai bentuk perlindungan tambahan yang melengkapi sistem perlindungan pekerja/buruh setelah terjadinya PHK.

Uang kompensasi PHK merupakan hak normatif pekerja/buruh yang lahir dari hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hak tersebut diberikan sebagai konsekuensi hukum atas berakhirnya hubungan kerja yang telah berlangsung, serta merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi, loyalitas, dan pengabdian pekerja/buruh kepada perusahaan. Besaran uang kompensasi PHK tergantung pada alasan PHK dan masa kerja pekerja/buruh.

Sebaliknya, manfaat uang tunai dalam Program JKP merupakan bagian dari sistem jaminan sosial nasional yang diselenggarakan negara melalui BPJS Ketenagakerjaan. Manfaat uang tunai dalam Program JKP tidak dimaksudkan untuk mengganti hak-hak pekerja/buruh yang timbul dari hubungan kerja, melainkan untuk mengurangi dampak sosial dan ekonomi akibat kehilangan pekerjaan. Manfaat uang tunai dalam Program JKP diberikan bukan sebagai kompensasi atas masa kerja pekerja/buruh, melainkan sebagai bantuan sosial ekonomi sementara untuk mempertahankan daya hidup pekerja/buruh selama mencari pekerjaan baru.

6. Bahwa manfaat uang tunai dalam Program JKP tidak dapat dipersamakan dengan uang kompensasi PHK. Manfaat uang tunai dalam Program JKP hanya memberikan perlindungan sementara terhadap risiko pengangguran, sedangkan uang kompensasi PHK merupakan bentuk kepastian hukum atas hak pekerja/buruh yang telah diperoleh selama hubungan kerja berlangsung. Oleh karena itu, manfaat uang tunai dalam Program JKP merupakan pelengkap (*complementary protection*), bukan pengganti (*substitutie*) hak pekerja/buruh atas uang kompensasi PHK. Lebih jauh lagi, keberadaan manfaat uang tunai dalam Program JKP adalah untuk memperkuat perlindungan pekerja/buruh tanpa mengurangi hak uang kompensasi PHK yang telah dijamin oleh Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, karena kedua instrumen tersebut mempunyai tujuan yang berbeda dalam mewujudkan perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja/buruh setelah terjadinya PHK.

Oleh karena itu, manfaat uang tunai dalam Program JKP tidak didasarkan pada lamanya masa kerja pekerja/buruh, tetapi pada jenis dan lamanya masa iuran kepesertaan, serta ketentuan lain yang ditetapkan pemerintah. Karenanya, manfaat uang tunai sebagai salah satu Program JKP lebih mencerminkan tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan sosial terhadap risiko pengangguran. Dengan kata lain, apabila uang kompensasi PHK berfungsi sebagai kompensasi atas hubungan kerja yang telah berakhir, maka manfaat uang tunai dalam Program JKP berfungsi sebagai jaring pengaman sosial (*social safety net*) selama pekerja/buruh belum memperoleh pekerjaan baru.

7. Bahwa sesungguhnya telah diatur ancaman sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagai uang kompensasi PHK sebagaimana dimaksud dalam norma Pasal 185 dalam Pasal 81 angka 66 Lampiran UU 6/2023. Akan tetapi ketentuan tersebut tidak serta merta juga kemudian dapat memaksa pengusaha memenuhi kewajiban dirinya untuk membayar uang kompensasi PHK. Hal mana telah pernah diputus oleh Pengadilan Negeri Cibinong dalam perkara Nomor 186/Pid.Sus/2023/PN.Cbi bertanggal 22 Agustus 2023, yang hanya menjatuhkan pidana penjara 1 (satu) tahun dengan masa percobaan, tanpa disertai dengan hukuman untuk memenuhi kewajiban membayar uang kompensasi PHK kepada pekerja/buruhnya.
8. Bahwa norma dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, yang menyatakan, “Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Secara normatif, penggunaan kata “wajib” dalam ketentuan *a quo* menunjukkan adanya perintah hukum yang mengikat pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh setelah berakhirnya hubungan kerja, dan dimaksudkan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh yang kehilangan sumber penghidupannya akibat PHK.
9. Bahwa dalam praktiknya, kewajiban tersebut tidak selalu berujung pada terpenuhinya pembayaran uang kompensasi PHK oleh pengusaha. Tidak sedikit perkara perselisihan PHK yang diajukan pekerja/buruh dan telah

memperoleh putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), belum atau bahkan tidak menerima pembayaran uang kompensasi PHK karena perusahaan mengalami kepailitan, menghentikan kegiatan usaha, tidak memiliki aset yang cukup, atau tidak memiliki kemauan bahkan kemampuan melaksanakan putusan pengadilan. Ihwal ini menunjukkan bahwa keberadaan kata “wajib” dalam norma Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, hanya menciptakan kewajiban hukum bagi pengusaha, tetapi belum memberikan jaminan bahwa hak pekerja/buruh benar-benar dapat diterima.

10. Bahwa keberadaan uang kompensasi PHK tidak hanya memiliki fungsi ekonomis untuk membantu pekerja/buruh memenuhi kebutuhan hidup setelah kehilangan pekerjaan, tetapi juga memiliki fungsi yuridis sebagai bentuk kepastian hukum atas hak-hak yang timbul dari hubungan kerja yang telah berlangsung antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pengaturan uang kompensasi PHK juga mencerminkan prinsip bahwa pekerja/buruh tidak boleh menanggung sendiri seluruh risiko sosial dan ekonomi akibat PHK. Sebab, PHK pada umumnya berakibat pada hilangnya sumber penghasilan utama pekerja/buruh dalam memenuhi kebutuhan hidup dasar keluarganya. Apabila pembayaran uang kompensasi PHK tidak berkepastian, maka pekerja/buruh akan berada dalam kondisi yang tidak pasti setelah kehilangan pekerjaan. Oleh sebab itu, uang kompensasi PHK memberi kepastian mengenai perlindungan minimum yang akan diterima pekerja/buruh ketika hubungan kerja berakhir.
11. Bahwa kepastian hukum normatif bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK atas uang kompensasi PHK, tercermin dalam undang-undang *in casu* Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023. Akan tetapi, kepastian hukum substantif belum terwujud, karena pekerja/buruh tidak memperoleh manfaat nyata dari hak yang telah dijamin oleh ketentuan *a quo*. Akibatnya, perlindungan hukum yang diberikan negara dalam mewajibkan pengusaha untuk membayar uang kompensasi PHK sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja dengan pekerja/buruh menjadi bersifat formalistik, dan tidak memberikan keadilan yang sesungguhnya bagi pekerja/buruh itu sendiri.

Selain itu, dengan tidak dipenuhinya pembayaran uang kompensasi PHK oleh pengusaha yang bersifat wajib, menunjukkan adanya kesenjangan antara kepastian hukum normatif dan kepastian hukum substantif. Serta mengakibatkan hilangnya fungsi hukum sebagai sarana perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Sebab, pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan pada umumnya juga kehilangan sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarga. Oleh karena itu, uang kompensasi PHK berfungsi sebagai instrumen perlindungan ekonomi yang bertujuan memberikan kepastian bagi pekerja/buruh selama masa transisi setelah PHK. Ketika uang kompensasi PHK tidak dibayarkan, maka tujuan perlindungan tersebut menjadi tidak tercapai. Dalam perspektif negara hukum (*rechtsstaat*), suatu hak tidak dapat dianggap terlindungi hanya karena telah dicantumkan dalam ketentuan perundang-undangan. Hak tersebut harus dapat dilaksanakan secara efektif dan memperoleh jaminan dari negara. Apabila pekerja/buruh tidak menerima uang kompensasi PHK yang telah ditetapkan oleh undang-undang, dan bahkan telah diperintahkan oleh putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, maka dapat dikatakan bahwa unsur “jaminan”, “perlindungan”, dan “kepastian hukum” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 belum terpenuhi secara optimal.

12. Bahwa persoalan konstiusionalitas yang Pemohon kemukakan dalam menguji kata “wajib” dalam norma Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, adalah adanya ketidakcukupan perlindungan hukum (*constitutional inadequacy*) yang dihasilkan oleh norma *a quo* dimaksud. Meskipun telah diatur bahwa pengusaha wajib membayar uang kompensasi PHK, banyak pekerja/buruh yang belum bahkan tidak menerimanya walau telah memperoleh putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Kata “wajib” dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, telah ternyata hanya menciptakan kepastian normatif yakni pekerja/buruh dan pengusaha sama-sama mengetahui bahwa pengusaha mempunyai kewajiban membayar uang kompensasi PHK. Namun norma *a quo* belum menciptakan kepastian substantif yaitu pekerja/buruh benar-benar telah memperoleh haknya berupa uang kompensasi PHK.

Sekali lagi, keadaan ini menunjukkan bahwa kata “wajib” dalam norma Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 belum mampu mewujudkan perlindungan konstitusional yang efektif terhadap hak pekerja/buruh. Lebih lanjut, hak pekerja/buruh yang di-PHK berupa uang kompensasi PHK bukanlah hak yang biasa. Ketika pekerja/buruh tidak memperoleh hak tersebut karena ketiadaan mekanisme yang menjamin pelaksanaannya, maka yang terjadi bukan lagi persoalan pilihan kebijakan legislatif, melainkan kegagalan norma dalam memberikan perlindungan konstitusional yang efektif.

Mahkamah Konstitusi dalam berbagai putusannya telah menegaskan bahwa suatu kebijakan hukum tidak dapat dikategorikan sebagai *open legal policy* apabila menimbulkan ketidakadilan yang nyata, bersifat sewenang-wenang, atau menghilangkan hak konstitusional warga negara. Dengan demikian, penafsiran norma suatu undang-undang oleh Mahkamah Konstitusi (*the sole interpreter of the constitution*), bukan untuk menggantikan peran pembentuk undang-undang (*positive legislator*), melainkan untuk memastikan bahwa kebijakan yang telah ditetapkan oleh pembentuk undang-undang tidak mengurangi atau menghilangkan perlindungan terhadap hak konstitusional pekerja/buruh. Sehingga kata “wajib” dalam norma Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, hanya menciptakan kewajiban normatif tanpa adanya jaminan pemenuhan hak pekerja/buruh yang tidak dapat dipandang semata-mata sebagai persoalan *open legal policy*.

13. Bahwa pengaturan bagaimana proses dan cara pengusaha memenuhi kewajibannya dalam membayar uang kompensasi PHK kepada pekerja/buruh hanya terdapat dalam Pasal 58 PP 35/2021, yaitu melalui dana pensiun yang iurannya dibayar oleh pengusaha. Namun ketentuan dimaksud bersifat tidak wajib, karena pelaksanaannya bergantung pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sehingga ketentuan dimaksud, hanya memberikan pilihan kepada pekerja/buruh dan pengusaha, untuk dapat ikut atau tidak ikut menjadi peserta.
14. Bahwa apabila berdasarkan pada praktik kepesertaan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), maka untuk menghitung iurannya berdasarkan

pada persentase upah, masa kerja, serta masa pensiun pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh perusahaan. Akumulasi iuran tersebut berfungsi sebagai dana penjamin apabila di kemudian hari pengusaha tidak mampu memenuhi kewajibannya membayar uang kompensasi PHK. Sehingga apabila terjadi PHK, para pihak atau salah satu pihak terlebih dahulu menempuh upaya melalui perundingan bipartit, mediasi/konsiliasi, pengadilan hubungan industrial, dan/atau kasasi. Tujuannya adalah untuk memastikan alasan-alasan PHK yang didalilkan dapat dibenarkan secara hukum atau tidak.

Skema yang demikian adalah dalam rangka memberikan kepastian kepada pekerja/buruh dan pengusaha, sepanjang apakah hubungan kerja beralasan untuk tetap dipertahankan, atau seberapa besar uang kompensasi PHK yang ditetapkan jika hubungan kerja tidak dapat dipertahankan. Setelah terdapat mengenai kepastian besaran uang kompensasi PHK, baik atas dasar kesepakatan bersama atau atas putusan pengadilan, maka pemenuhan kewajiban pengusaha untuk membayar uang kompensasi PHK kepada pekerja/buruh dilakukan melalui DPLK tersebut. Dengan demikian, pekerja/buruh yang diikutsertakan sebagai peserta DPLK tidak lagi menanggung risiko kegagalan pembayaran yang disebabkan oleh kondisi keuangan perusahaan.

15. Bahwa DPLK memiliki kesamaan dengan BPJS Ketenagakerjaan, yaitu sama-sama sebagai lembaga keuangan yang menghimpun, mengelola, dan menginvestasikan dana masyarakat. Perbedaannya terletak pada sifat, dimana kepesertaan DPLK bersifat sukarela (tidak wajib), sedangkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bersifat wajib. Dengan merujuk pada sifatnya tersebut, maka pemenuhan atas pembayaran uang kompensasi PHK berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, haruslah pada badan jaminan sosial yang sifat kepesertaannya wajib yaitu BPJS Ketenagakerjaan.

Kendati norma dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, telah bersifat wajib bagi pengusaha untuk membayar uang kompensasi PHK apabila terjadi PHK. Namun berangkat dari peristiwa konkret, telah ternyata terdapat ketidakpastian hukum atas realisasi pembayaran uang

kompensasi PHK tersebut. Lagipula dapat kita pahami, bahwa sesungguhnya uang kompensasi PHK tidak boleh bergantung semata-mata pada kemampuan finansial pengusaha. Apabila hak tersebut tetap bergantung pada kondisi perusahaan, maka pekerja/buruh akan menghadapi ketidakpastian mengenai apakah haknya dapat diterima atau tidak. Sebaliknya, apabila hak tersebut dijamin melalui BPJS Ketenagakerjaan, maka pekerja/buruh memperoleh kepastian bahwa haknya tetap terlindungi dalam segala keadaan.

Oleh karena itu, pembentukan Program Jaminan Kompensasi PHK bukan semata-mata kebijakan kesejahteraan sosial, melainkan juga merupakan instrumen untuk mewujudkan kepastian hukum atas hak kompensasi PHK bagi pekerja/buruh. Melalui mekanisme tersebut, hak pekerja/buruh tidak lagi berhenti pada pengakuan normatif dalam undang-undang, tetapi memperoleh jaminan pelaksanaan yang nyata sehingga tujuan perlindungan hukum dan keadilan sosial dalam hubungan industrial dapat diwujudkan secara lebih efektif.

16. Bahwa terdapat beberapa negara yang telah memiliki skema dana jaminan, dana kompensasi, atau skema asuransi ketenagakerjaan untuk menjamin pembayaran hak pekerja/buruh. Diantaranya Korea Selatan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan melalui kombinasi sistem pesangon dan asuransi ketenagakerjaan. Pengusaha wajib menyediakan *retirement benefit* bagi pekerja/buruh yang telah bekerja paling sedikit 1 (satu) tahun. Selain itu, terdapat sistem *employment insurance* yang memberikan manfaat kepada pekerja yang kehilangan.

Hampir serupa dengan Korea Selatan, Jepang juga memiliki sistem perlindungan pekerja/buruh melalui berbagai instrumen jaminan sosial dan perlindungan ketenagakerjaan. Dalam kondisi perusahaan mengalami kepailitan, terdapat mekanisme yang memungkinkan pemerintah membantu pembayaran sebagian upah dan hak-hak pekerja/buruh yang belum dibayarkan melalui program perlindungan pekerja/buruh yang dikelola negara.

17. Bahwa terdapat perbedaan yang mendasar antara kepastian hukum yang melekat pada hak-hak pekerja/buruh selama hubungan kerja berlangsung, dengan kepastian hukum yang melekat pada hak pekerja/buruh atas uang

kompensasi PHK setelah hubungan kerja berakhir. Selama hubungan kerja masih ada, pekerja/buruh masih berada dalam lingkungan perusahaan, masih memiliki hubungan hukum yang aktif dengan pengusaha. Apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-hak tersebut, pekerja/buruh masih memiliki posisi yang relatif lebih kuat untuk menuntut pemenuhannya karena perusahaan masih menjalankan kegiatan usaha dan masih memiliki kemampuan operasional untuk memenuhi kewajibannya.

Berbeda halnya dengan uang kompensasi PHK yang lahir pada saat hubungan kerja berakhir. Karena pada saat yang bersamaan, pekerja/buruh kehilangan hubungan hukum yang aktif dengan perusahaan, kehilangan akses terhadap sumber penghidupannya, dan sering kali menghadapi kondisi perusahaan yang sedang mengalami kesulitan keuangan. Akibatnya memunculkan paradoks, yakni di satu sisi, undang-undang memberikan pengakuan bahwa pekerja berhak memperoleh pesangon. Namun di sisi lain, hak tersebut baru dapat ditagihkan ketika hubungan kerja telah berakhir dan sering kali ketika kondisi keuangan perusahaan telah memburuk.

Oleh karena itu, uang kompensasi PHK memiliki karakteristik yang berbeda dan memerlukan mekanisme perlindungan hukum yang lebih kuat dibandingkan hak-hak pekerja/buruh lainnya. Apabila hak atas upah cukup dilindungi melalui kewajiban pengusaha untuk membayar, maka hak atas uang kompensasi PHK memerlukan instrumen tambahan berupa jaminan pembayaran. Hal ini disebabkan karena risiko kegagalan pemenuhan uang kompensasi PHK jauh lebih tinggi dibandingkan risiko kegagalan pemenuhan hak atas upah, cuti, atau hak normatif lainnya. Perbedaan karakteristik tersebut menjadi dasar yang rasional untuk memberikan perlindungan khusus terhadap hak atas uang kompensasi PHK. Dengan demikian, jaminan atas uang kompensasi PHK memerlukan mekanisme yang lebih kuat agar hak tersebut benar-benar memperoleh pengakuan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.

18. Bahwa perlu Pemohon tegaskan, pembentukan Program Jaminan Kompensasi PHK adalah dalam rangka memberikan jaminan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh yang mengalami PHK. Sehingga keberadaan Program Jaminan

Kompensasi PHK sama sekali bukan ditujukan untuk mempermudah pengusaha melakukan PHK, karena sah atau tidaknya PHK harus sesuai dengan ketentuan Pasal 17, Pasal 36, Pasal 37, dan Pasal 39 PP 35/2021, serta mekanisme penyelesaian dalam UU 2/2004. Bahkan pengusaha secara tegas dilarang melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan-alasan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 153 dalam Pasal 81 angka 43 Lampiran UU 6/2023.

19. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, pada Sub-paragraf [3.16] halaman 676-677, menyatakan:

Berdasarkan seluruh fakta yang dikemukakan di atas, perhimpitan norma yang diatur dalam UU 13/2003 dengan norma dalam UU 6/2023 sangat mungkin akan mengancam perlindungan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi warga negara, *in casu* yang berpotensi merugikan pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha, sebagaimana amanat Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Tidak hanya persoalan kemungkinan perhimpitan norma dimaksud, perumusan norma dalam UU 6/2023 dalam kaitannya dengan norma dalam UU 13/2003 yang diubah (baik berupa pasal dan ayat) sulit dipahami secara umum, termasuk sulit dipahami oleh pekerja/buruh. Jika semua masalah tersebut dibiarkan berlarut-larut dan tidak segera dihentikan/diakhiri, tata kelola dan hukum ketenagakerjaan akan mudah terperosok dan kemudian terjebak dalam ancaman ketidakpastian hukum dan ketidakadilan yang berkepanjangan. Oleh karena itu, menurut Mahkamah, pembentuk undang-undang segera membentuk undang-undang ketenagakerjaan yang baru dan memisahkan atau mengeluarkan dari yang diatur dalam UU 6/2023. Dengan undang-undang baru tersebut, masalah adanya ancaman ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan materi/substansi undang-undang ketenagakerjaan dapat diurai, ditata ulang, dan segera diselesaikan. Selain itu, sejumlah materi/substansi peraturan perundang-undangan yang secara hierarki di bawah undang-undang, termasuk dalam sejumlah peraturan pemerintah, dimasukkan sebagai materi dalam undang-undang ketenagakerjaan. Tidak hanya itu, dengan cara mengaturnya dalam undang-undang tersendiri dan terpisah dari UU 6/2023, undang-undang ketenagakerjaan akan menjadi lebih mudah dipahami. Dengan menggunakan dasar pemikiran tersebut, waktu paling lama 2 (dua) tahun dinilai oleh Mahkamah cukup bagi pembentuk undang-undang untuk membuat undang-undang ketenagakerjaan baru yang substansinya menampung materi UU 13/2003 dan UU 6/2023, serta sekaligus menampung substansi dan semangat sejumlah putusan Mahkamah yang berkenaan dengan ketenagakerjaan dengan melibatkan partisipasi aktif serikat pekerja/serikat buruh.

Terhadap pertimbangan hukum demikian, Mahkamah Konstitusi dalam beberapa putusan diantaranya Putusan Nomor 167/PUU-XXIV/2026 pada Sub-paragraf [3.13] halaman 37 berpendirian:

Berdasarkan kutipan uraian pertimbangan hukum di atas, Mahkamah perlu menegaskan kembali berkenaan dengan pengaturan kluster ketenagakerjaan dalam Lampiran UU 6/2023 yang harus dipisah dan dibentuk dengan undang-undang ketenagakerjaan tersendiri, agar berbagai persoalan ketidaksinkronan dan ketidakharmonisan pengaturan ketenagakerjaan dapat ditata ulang dan dirumuskan secara lebih komprehensif dalam tenggang waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 31 Oktober 2024. Artinya, batas waktu sebagaimana ditentukan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 akan berakhir pada tanggal 31 Oktober 2026. Bilamana sampai batas waktu tersebut pemisahan dimaksud tidak dilakukan, maka konsekuensi yuridisnya akan berlaku undang-undang ketenagakerjaan yang lama, *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan putusan-putusan Mahkamah terkait dengan ketenagakerjaan.

20. Bahwa tanpa bermaksud untuk mengesampingkan keberadaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 167/PUU-XXIV/2026, terhadap pembahasan Rancangan Undang-Undang (RUU) Ketenagakerjaan yang baru, bukanlah suatu penghalang yang dapat menghilangkan urgensi maupun kepentingan konstitusional Pemohon untuk melakukan pengujian undang-undang *in casu* sepanjang kata “wajib” dalam norma Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023. Hal ini karena objek yang Pemohon persoalkan bukan sekadar masalah kebijakan ketenagakerjaan, melainkan menyangkut perlindungan hak konstitusional pekerja/buruh atas jaminan dan kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.

Pembentukan undang-undang dan pengujian undang-undang merupakan dua mekanisme konstitusional yang berbeda. Pembahasan RUU Ketenagakerjaan oleh pembentuk undang-undang merupakan fungsi legislasi yang bertujuan membentuk norma hukum yang dicita-citakan untuk masa yang akan datang (*ius constituendum*). Sebaliknya, pengujian undang-undang oleh Mahkamah Konstitusi bertujuan menilai konstitusionalitas norma yang saat ini berlaku (*ius constitutum*). Oleh karena itu, keberadaan proses legislasi tidak menghapus kemungkinan adanya pelanggaran hak konstitusional yang ditimbulkan,

termasuk pelanggaran hak konstitusional yang ditimbulkan dari norma kata “wajib” dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023, yang sedang dan telah ternyata masih berlaku.

Lebih lanjut, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa persoalan yang dihadapi pekerja/buruh *in casu* Pemohon bukan hanya persoalan yang akan terjadi di masa depan, melainkan persoalan yang sedang berlangsung saat ini. Banyak pekerja/buruh yang telah mengalami PHK, dan belum bahkan ada yang tidak memperoleh pembayaran uang kompensasi PHK karena perusahaan pailit, menghentikan kegiatan usaha, tidak memiliki aset yang cukup, atau tidak melaksanakan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Akibatnya, pekerja/buruh kehilangan kepastian hukum atas hak yang secara normatif telah dijamin oleh undang-undang.

Apabila pengujian undang-undang dianggap tidak relevan hanya karena pembentuk undang-undang sedang membahas undang-undang yang sedang dimohonkan pengujiannya, maka kerugian hak konstitusional yang berpotensi atau sedang atau bahkan telah dialami akan tetap berada dalam kondisi yang tidak pasti. Selain itu, tidak terdapat jaminan bahwa substansi yang diatur dalam sebuah rancangan undang-undang yang baru akan menyelesaikan persoalan konstitusional yang dimohonkan pengujiannya. Hal tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa hak konstitusional warga negara harus memperoleh perlindungan segera dan tidak dapat digantungkan pada proses politik legislasi yang hasilnya belum pasti.

Mahkamah Konstitusi pernah tetap memeriksa dan memutus permohonan pengujian undang-undang, meskipun undang-undang tersebut masuk dalam rencana perubahan. Pendirian Mahkamah Konstitusi tersebut, dapat dijumpai dalam pertimbangan hukum dalam Putusan Nomor 74/PUU-XXIV/2026 pada Sub-paragraf [3.12.2] halaman 32-33, yang menyatakan:

Bahwa selain pertimbangan hukum sebagaimana diuraikan di atas, berkenaan batasan kewajiban pelaporan kurator kepada hakim pengawas mengenai keadaan harta pailit, dalam pertimbangan Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 112/PUU-XXII/2024 pada Sub-paragraf [3.17.3] berdasarkan Keterangan DPR telah ditegaskan berkaitan dengan adanya rencana perubahan UU 37/2004 sebagaimana telah termuat dalam Program Legislasi Nasional

(Prolegnas) 2020-2024 Nomor Urut 218, yang di dalamnya terdapat substansi usulan perubahan Pasal 74 UU 37/2004 sebagai berikut.

- (1) Kurator wajib menyampaikan laporan kepada Hakim Pengawas dan ditembuskan Menteri mengenai keadaan harta pailit dan pelaksanaan tugasnya setiap 3 (tiga) bulan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan melalui sistem informasi Pengadilan.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terbuka untuk umum dan dapat dilihat oleh setiap orang dengan cuma-cuma.
- (4) Dalam hal Kurator tidak menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Hakim Pengawas wajib memanggil Kurator untuk diberikan teguran lisan.
- (5) Dalam hal setelah dilakukan pemanggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Kurator tetap tidak menyampaikan laporan dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) Hari, Hakim Pengawas dapat menjatuhkan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis; dan/atau
 - b. usulan penggantian Kurator kepada Majelis Hakim pengadilan niaga.

Berdasarkan uraian kutipan pertimbangan hukum tersebut di atas, berkaitan dengan pendirian Mahkamah untuk menerima permohonan para Pemohon *a quo*, tidak terdapat kaitannya dengan hal-hal yang telah diputuskan oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 112/PUU-XXII/2024 dimaksud. Sebab, dalam putusan tersebut Mahkamah menegaskan agar ke depan pembentuk undang-undang dalam merumuskan norma yang terkait dengan pemberesan harta pailit harus mempertimbangkan kepastian hukum yang adil, efisiensi, dan perlindungan kepada semua pihak yang berkepentingan dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit.

Dengan mendasarkan pada pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan mendasar antara kemungkinan perbaikan norma di masa depan dan perlindungan konstitusional yang harus diberikan saat ini. Keberadaan RUU Ketenagakerjaan yang baru dan diberi batas waktu hingga tanggal 30 Oktober 2026 mendatang, hanya menunjukkan adanya kemungkinan perubahan norma pada masa mendatang. Sebaliknya, pengujian undang-undang di Mahkamah Konstitusi ditujukan untuk memastikan bahwa norma yang berlaku saat ini tidak menimbulkan pelanggaran terhadap hak konstitusional warga negara.

Seandainya-pun pembentuk undang-undang tidak dapat merampungkan RUU Ketenagakerjaan yang baru hingga tanggal 30 Oktober 2026, sehingga menjadi berlaku kembali undang-undang ketenagakerjaan yang lama, *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), telah

ternyata perbedaan norma *a quo* yang Pemohon mohonkan pengujian hanya terletak pada imbuhan. Yaitu dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 menggunakan kata “wajib”, sedangkan dalam Pasal 156 ayat (1) UU 13/2003 digunakan kata “diwajibkan”.

Dengan demikian, apabila Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan Pemohon sebelum tanggal 30 Oktober 2026, maka putusan yang demikian justru dapat menjadi pedoman konstitusional bagi pembentuk undang-undang dalam menyusun RUU Ketenagakerjaan yang baru dan tidaklah menjadi *illusoir*. Bahkan jika di kemudian hari pembentuk undang-undang memuat kembali muatan materi dalam undang-undang sebelumnya yang telah dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, ke dalam muatan materi undang-undang yang baru, atas ihwal demikian Mahkamah Konstitusi sebagai *the guardian of the constitution* telah menegaskan pendiriannya dalam Putusan Nomor 98/PUU-XVI/2018, pada Sub-paragraf [3.10] halaman 25-26, yang menyatakan:

Namun demikian, dalam kaitan ini, Mahkamah wajib menegaskan kembali bahwa sekalipun putusan Mahkamah Konstitusi bersifat deklaratif, hal itu bukanlah menandakan kelemahan daya ikat putusan Mahkamah Konstitusi. Sebaliknya, justru di situlah letak kekuatannya. Sebab, sekali Mahkamah telah mendeklarasikan suatu undang-undang atau suatu pasal, ayat, dan/atau bagian dari suatu undang-undang bertentangan dengan UUD 1945 sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat maka tindakan yang mengabaikan putusan Mahkamah Konstitusi demikian, dalam pengertian tetap menggunakan suatu undang-undang atau suatu pasal, ayat, dan/atau bagian dari suatu undang-undang yang oleh Mahkamah telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat seolah-olah sebagai undang-undang yang sah, membawa konsekuensi bukan hanya ilegalnya tindakan itu melainkan pada saat yang sama juga bertentangan dengan UUD 1945. Dengan demikian, dalam hal suatu lembaga atau masyarakat tidak menjalankan putusan Mahkamah Konstitusi, hal demikian merupakan bentuk nyata dari pembangkangan terhadap konstitusi.

21. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil Pemohon di atas, maka kata “wajib” dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 agar dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat, telah berdasar dan beralasan menurut hukum untuk dikabulkan.

IV. Petitum

Berdasarkan segala uraian di atas, maka Pemohon memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk dapat menjatuhkan Putusan dengan amar:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon.
2. Menyatakan bahwa kata “wajib” dalam Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia 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 mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai, “Untuk menjamin kepastian pembayaran hak-hak pekerja/buruh atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, maka dibentuk Program Jaminan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan”.
3. Memerintahkan pemuatan Putusan pada permohonan *a quo* ke dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Atau dalam hal Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi pada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya.

Demikianlah perbaikan permohonan ini Pemohon sampaikan, diucapkan banyak terima kasih.

Hormat Pemohon

Kuasa Hukum,



Muhammad Hafidz, S.I.Kom., S.H., M.M., M.H.

Davy Helkyah Radjawane, S.H.

Mukti Wibowo, S.H.

Eep Ependi, S.H.

EM Jagat Kautsar, S.H.

Dikri Arahman, S.H.