

# TIM HUKUM BURUH MENGGUGA

Sekretariat: Gedung Gedung FSPMI, Lantai 3, Jalan Raya Pondok Gede No.11  
Kampung Dukuh, Kramat Jati Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta, 13550

Jakarta, 1 Desember 2023

Kepada Yang Mulia

Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

Jalan Medan Merdeka Barat No. 6

Jakarta Pusat 10110

Perihal : 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Dengan hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini:

1. **PARTAI BURUH**, yang diwakili oleh:

1.1 Nama : **AGUS SUPRIYADI**

Kewarganegaraan : Indonesia

Jabatan : Wakil Presiden PARTAI BURUH

Alamat : Jalan Kayu Putih IX, RT/RW 010/005,  
Kelurahan Pulo Gadung, Kecamatan Pulo

Gadung, Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI  
Jakarta

1.2 Nama : **FERRI NUZARLI**  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Jabatan : Sekretaris Jenderal PARTAI BURUH  
Alamat : Jalan Flamboyan Raya, RT/RW 013/011,  
Kelurahan Jatimulya, Kecamatan Tambun,  
Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai.....**PEMOHON I**

**2. FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA (FSPMI)**, yang diwakili  
oleh:

2.1 Nama : **RIDEN HATAM AZIZ**  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Jabatan : Presiden FSPMI  
Alamat : Permata Balaraja Blok A/22, RT/RW  
001/001, Kel/Desa Saga, Kecamatan  
Balaraja, Kabupaten Tangerang, Provinsi  
Banten.

2.2 Nama : **SABILAR ROSYAD**  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Jabatan : Sekretaris Jenderal FSPMI  
Alamat : Rancabelut, RT/RW 001/016, Kel/Desa  
Padasuka, Kecamatan Cimahi Tengah, Kota  
Cimahi, Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai.....**PEMOHON II**

**3. KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (KSPSI)** yang diwakili oleh:

3.1 Nama : **FREDY SEMBIRING**  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Jabatan : Wakil Sekretaris Jenderal KSPSI  
Alamat : Jalan Teratai Putih 2 Gang 7 no 38, RT/RW 017/004, Kel/Desa Malak Sari, Kecamatan Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI

3.2 Nama : **MUSTOPO**  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Jabatan : Bendahara Umum KSPSI  
Alamat : Kayu Besar , RT/RW 006/011, Kelurahan Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai.....**PEMOHON III**

**4. KONFEDERASI PERSATUAN BURUH INDONESIA (KPBI)**, yang diwakili oleh:

4.1 Nama : **ILHAMSYAH**  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Jabatan : Ketua Umum KPBI  
Alamat : Jalan Margasatwa No. 72, RT/RW 004/001, Kelurahan Pondok Labu, Kecamatan Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta.

4.2 Nama : **DAMAR PANCA MULYA**  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Jabatan : Sekretaris Jenderal KPBI  
Alamat : Gg Manggala No. 45, RT/RW 006/003,  
Kelurahan Tengah, Kecamatan Kramat Jati,  
Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai.....**PEMOHON IV**

**5. KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA INDONESIA (KSPI), yang diwakili oleh:**

5.1 Nama : **AGUS SARJANTO**  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Jabatan : Wakil Presiden KSPI  
Alamat : Perum Indogreen Blok H.4, RT/RW 007/004,  
Kel/Desa Gunungsari, Kecamatan  
Citeureup, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa  
Barat.

5.2 Nama : **RAMIDI**  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Jabatan : Sekretaris Jenderal KSPI  
Alamat : Jalan Wijaya Timur IV, RT/RW 010/002,  
Kelurahan Petogogan, Kecamatan  
Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan,  
Provinsi DKI

Selanjutnya disebut sebagai.....**PEMOHON V**

6. Nama : **MAMUN**  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Pekerjaan : Karyawan/Buruh PT. Lawe Adya Prima  
Alamat : Cilameta, RT/RW 002/002, Kel/Desa  
Cimincrang, Kecamatan Gedebage, Kota  
Bandung, Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai.....**PEMOHON VI**

7. Nama : **ADE TRIWANTO**  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Pekerjaan : **Karyawan/Buruh PT. Indonesia Polymer  
Compound**  
Alamat : Karangkemiri RT/RW 003/004, Kel/Desa  
Karangkemiri Kecamatan Pekuncen,  
Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa  
Tengah.

Selanjutnya disebut sebagai .....**PEMOHON VII**

Dalam Permohonan *a quo* **PEMOHON I, PEMOHON II, PEMOHON III, PEMOHON  
IV, PEMOHON V, PEMOHON VI, dan PEMOHON VII** secara bersama-sama disebut  
sebagai .....**PARA PEMOHON;**

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 November 2023, **PEMOHON**  
memberikan Kuasa kepada:

1. **Said Salahudin, M.H.**
2. **M. Imam Nasef, S.H., M.H.**
3. **James Simanjuntak, S.H., M.H.**
4. **Sucipto, S.H., M.H.**
5. **Muhammad Jamsari, S.H.**

6. **Hechrin Purba, S.H., M.H.**
7. **M. Fahmi Sungkar, S.H., M.H.**
8. **Allan F.G Wardhana, S.H., M.H.**
9. **Regio Alfala Rayandra, S.H.**

Kesemuanya adalah advokat/kuasa hukum, beralamat di Gedung Gedung FSPMI, Lantai 3, Jalan Raya Pondok Gede No.11 Kampung Dukuh, Kramat Jati Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta, 13550, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa;

Dalam hal ini **PARA PEMOHON** 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang selanjutnya disebut "**UU 6/2023**" [**Bukti P-1**] Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang selanjutnya disebut "**UUD 1945**", dengan alasan-alasan Permohonan sebagai berikut:

#### **A. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI**

1. Bahwa berdasarkan UUD 1945 Mahkamah Konstitusi memiliki sejumlah kewenangan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 24C ayat (1) yang berbunyi:

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

2. Bahwa kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar ditegaskan kembali dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun

2020 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554 (selanjutnya disebut "**UU MK**") jo Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076 (selanjutnya disebut "**UU Kekuasaan Kehakiman**") yang berbunyi: "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*"

3. Bahwa kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar dilakukan dalam hal suatu undang-undang diduga bertentangan dengan UUD 1945 sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398 (selanjutnya disebut "**UU PPP**") yang berbunyi: "*Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi.*"
4. Bahwa kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar meliputi pengujian formil dan/atau pengujian materiil sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 Tentang Pedoman Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (selanjutnya disebut "**PMK PUU**") yang berbunyi: "*Pengujian adalah pengujian formil dan/atau pengujian materiil sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (3) huruf a dan b Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.*"

5. Bahwa pengujian materiil undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi adalah sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 4 ayat (2) PMK PUU yang berbunyi: "*Pengujian materiil adalah pengujian UU yang berkenaan dengan materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian UU yang dianggap bertentangan dengan UUD 1945.*"
6. Bahwa *objectum litis* Permohonan **PARA PEMOHON** adalah pengujian materiil sebagian ketentuan dalam:
  - 6.1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang selanjutnya disebut "**UU 6/2023**" yang mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 yang selanjutnya disebut "**UU 13/2003**";
  - 6.2. UU 6/2023 yang mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456 (selanjutnya disebut "**UU 40/2004**");
  - 6.3. UU 6/2023 yang mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256 (selanjutnya disebut "**UU 24/2011**");

Terhadap **UUD 1945**.

7. Bahwa pengujian sebagian ketentuan dalam UU 6/2023 mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru dalam UU 13/2003 terhadap UUD 1945 sebagaimana dimaksud pada butir 6 Permohonan *a quo* diuraikan oleh **PARA PEMOHON** secara berurutan dalam Tabel 1 sebagai berikut:

**TABEL 1**

PENGUJIAN SEBAGIAN KETENTUAN UU 6/2023 YANG MENGUBAH,  
MENGHAPUS, ATAU MENETAPKAN PENGATURAN BARU DALAM UU  
6/2023 TERHADAP UUD 1945

<b>NO</b>	<b>KETENTUAN YANG DIUJI</b>	<b>SUBSTANSI</b>
1.	Pasal 81 angka 1 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 13 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		1. Pasal 13 ayat (1) huruf b UU 6/2023
		2. Pasal 13 ayat (1) huruf c UU 6/2023
		3. Pasal 13 ayat (4) UU 6/2023
2.	Pasal 81 angka 2 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 37 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		4. Pasal 37 ayat (1) huruf b UU 6/2023
3.	Pasal 81 angka 4 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 42 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		5. Pasal 42 ayat (1) UU 6/2023
		6. Pasal 42 ayat (3) huruf a UU 6/2023
		7. Pasal 42 ayat (3) huruf c UU 6/2023
		8. Pasal 42 ayat (4) UU 6/2023

		9. Pasal 42 ayat (5) UU 6/2023
4.	Pasal 81 angka 12 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 56 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		10. Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023
		11. Pasal 56 ayat (4) UU 6/2023
5.	Pasal 81 angka 13 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 57 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		12. Pasal 57 UU 6/2023
6.	Pasal 81 angka 15 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 59 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		13. Pasal 59 UU 6/2023
7.	Pasal 81 angka 16 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 61 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		14. Pasal 61 ayat (1) huruf c UU 6/2023
8.	Pasal 81 angka 17 UU 6/2023	<b>Menyisipkan 1 (satu) pasal baru:</b> Pasal 61A UU 6/2023
		<b>Pasal yang diuji</b>

		15. Pasal 61A UU 6/2023
9.	Pasal 81 angka 18 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 64 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		16. Pasal 64 UU 6/2023
10.	Pasal 81 angka 19 UU 6/2023	<b>Menghapus</b> Ketentuan Pasal 65 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		17. Pasal 65 UU 6/2023
11.	Pasal 81 angka 20 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 66 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		18. Pasal 66 UU 6/2023
12.	Pasal 81 angka 23 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 77 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		19. Penjelasan Pasal 77 ayat (3) UU 6/2023
		20. Pasal 77 ayat (4) UU 6/2023
13.	Pasal 81 angka 24 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 78 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>

		21. Pasal 78 ayat (1) huruf b UU 6/2023
14.	Pasal 81 angka 25 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 79 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		22. Pasal 79 UU 6/2023
15.	Pasal 81 angka 27 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 88 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		23. Pasal 88 UU 6/2023
16.	Pasal 81 angka 28 UU 6/2023	<b>Menyisipkan 5 (lima) pasal baru:</b> Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, dan Pasal 88E
		<b>Pasal yang diuji</b>
		24. Pasal 88A UU 6/2023
		25. Pasal 88B UU 6/2023
		26. Pasal 88C UU 6/2023
		27. Pasal 88D UU 6/2023
		28. Pasal 88E UU 6/2023
17.	Pasal 81 angka 29 UU 6/2023	<b>Menghapus</b> Ketentuan Pasal 89 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		29. Pasal 89 UU 6/2023

18.	Pasal 81 angka 30 UU 6/2023	<b>Menghapus</b> Ketentuan Pasal 90 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		30. Pasal 90 UU 6/2023
19.	Pasal 81 angka 31 UU 6/2023	<b>Menyisipkan 2 (dua) pasal baru:</b> Pasal 90A dan Pasal 90B
		<b>Pasal yang diuji</b>
		31. Pasal 90A UU 6/2023
		32. Pasal 90B UU 6/2023
20.	Pasal 81 angka 32 UU 6/2023	<b>Menghapus</b> Ketentuan Pasal 91 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		33. Pasal 91 UU 6/2023
21.	Pasal 81 angka 33 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 92 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		34. Pasal 92 ayat (1) UU 6/2023
22.	Pasal 81 angka 35 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 94 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		35. Penjelasan Pasal 94 UU 6/2023

23.	Pasal 81 angka 36 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 95 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		36. Pasal 95 UU 6/2023
24.	Pasal 81 angka 38 UU 6/2023	<b>Menghapus</b> Ketentuan Pasal 97 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		37. Pasal 97 UU 6/2023
25.	Pasal 81 angka 39 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 98 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		38. Pasal 98 UU 6/2023
26.	Pasal 81 angka 40 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 151 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		39. Pasal 151 ayat (4) UU 6/2023
27.	Pasal 81 angka 41 UU 6/2023	<b>Menyisipkan 1 (satu) pasal baru:</b> Pasal 151A
		<b>Pasal yang diuji</b>
		40. Pasal 151A huruf a UU 6/2023
28.	Pasal 81 angka 45 UU 6/2023	<b>Menyisipkan 1 (satu) pasal baru:</b> Pasal 154A

		<b>Pasal yang diuji</b>
		41. Pasal 154A UU 6/2023
29.	Pasal 81 angka 47 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 156 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		42. Pasal 156 ayat (2) UU 6/2023
		43. Pasal 156 ayat (4) UU 6/2023
30.	Pasal 81 angka 48 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 157 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		44. Pasal 157 UU 6/2023
31.	Pasal 81 angka 49 UU 6/2023	<b>Menyisipkan 1 (satu) pasal baru:</b> Pasal 157A
		<b>Pasal yang diuji</b>
		45. Pasal 157A ayat (1) UU 6/2023
		46. Pasal 157A ayat (2) UU 6/2023
		47. Pasal 157A ayat (3) UU 6/2023
32.	Pasal 81 angka 53 UU 6/2023	<b>Menghapus</b> Ketentuan Pasal 161 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		48. Pasal 161 UU 6/2023

33.	Pasal 81 angka 54 UU 6/2023	<b>Menghapus</b> Ketentuan Pasal 162 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		49. Pasal 162 UU 6/2023
34.	Pasal 81 angka 55 UU 6/2023	<b>Menghapus</b> Ketentuan Pasal 163 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		50. Pasal 163 UU 6/2023
35.	Pasal 81 angka 56 UU 6/2023	<b>Menghapus</b> Ketentuan Pasal 164 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		51. Pasal 164 UU 6/2023
36.	Pasal 81 angka 57 UU 6/2023	<b>Menghapus</b> Ketentuan Pasal 165 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		52. Pasal 165 UU 6/2023
37.	Pasal 81 angka 58 UU 6/2023	<b>Menghapus</b> Ketentuan Pasal 166 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		53. Pasal 166 UU 6/2023
38.	Pasal 81 angka 59 UU 6/2023	<b>Menghapus</b> Ketentuan Pasal 167 UU 13/2003

		<b>Pasal yang diuji</b>
		54. Pasal 167 UU 6/2023
39.	Pasal 81 angka 61 UU 6/2023	<b>Menghapus</b> Ketentuan Pasal 169 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		55. Pasal 169 UU 6/2023
40.	Pasal 81 angka 64 UU 6/2023	<b>Menghapus</b> Ketentuan Pasal 172 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		56. Pasal 172 UU 6/2023
41.	Pasal 81 angka 65 UU 6/2023	<b>Menghapus</b> Ketentuan Pasal 184 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		57. Pasal 184 UU 6/2023
42.	Pasal 81 angka 66 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 185 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		58. Pasal 185 UU 6/2023
43.	Pasal 81 angka 68 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 187 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>

		59. Pasal 187 UU 6/2023
44.	Pasal 81 angka 69 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 188 UU 13/2003
		<b>Pasal yang diuji</b>
		60. Pasal 188 UU 6/2023

8. Bahwa pengujian sebagian ketentuan dalam UU 6/2023 yang mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru dalam UU 40/2004 terhadap UUD 1945 sebagaimana dimaksud pada butir 6 Permohonan *a quo* diuraikan oleh **PARA PEMOHON** secara berurutan dalam Tabel 2 sebagai berikut:

**TABEL 2**

PENGUJIAN SEBAGIAN KETENTUAN UU 6/2023 YANG MENGUBAH,  
MENGHAPUS, ATAU MENETAPKAN PENGATURAN BARU DALAM UU  
40/2004 TERHADAP UUD 1945

<b>NO</b>	<b>KETENTUAN YANG DIUJI</b>	<b>SUBSTANSI</b>
45.	Pasal 82 angka 1 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 18 UU 40/2004
		<b>Pasal yang diuji</b>
		60. Pasal 18 huruf f UU 6/2023
46.	Pasal 82 angka 2 UU 6/2023	<b>Menyisipkan 1 (satu) bagian baru:</b> Bagian Ketujuh: Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang terdiri dari 5 (lima) pasal:  Pasal 46A, 46B, 46C, 46D, dan Pasal 46E UU 6/2023

		<b>Pasal yang diuji</b>
		61. Pasal 46A UU 6/2023
		62. Pasal 46B UU 6/2023
		63. Pasal 46C UU 6/2023
		64. Pasal 46D UU 6/2023
		65. Pasal 46E UU 6/2023

9. Bahwa pengujian sebagian ketentuan dalam UU 6/2023 yang mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru dalam UU 24/2011 terhadap UUD 1945 sebagaimana dimaksud pada butir 6 Permohonan *a quo* diuraikan oleh **PARA PEMOHON** secara berurutan dalam Tabel 3 sebagai berikut:

**TABEL 3**

PENGUJIAN SEBAGIAN KETENTUAN UU 6/2023 YANG MENGUBAH,  
MENGHAPUS, ATAU MENETAPKAN KETENTUAN BARU DALAM UU 24/2011  
TERHADAP UUD 1945

<b>NO</b>	<b>KETENTUAN YANG DIUJI</b>	<b>SUBSTANSI</b>
47.	Pasal 83 angka 1 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 6 UU 24/2011
		<b>Pasal yang diuji</b>
		66. Pasal 6 ayat (2) huruf e UU 6/2023
48.	Pasal 83 angka 2 UU 6/2023	<b>Mengubah</b> Ketentuan Pasal 9 UU 24/2011
		<b>Pasal yang diuji</b>

10. Bahwa oleh karena Mahkamah Konstitusi berwenang menguji materiil UU terhadap UUD 1945 sebagaimana telah diuraikan di atas, sedangkan **PARA PEMOHON** telah menyebutkan secara tegas dan jelas bahwa *objectum litis* Permohonan *a quo* adalah pengujian materiil UU 6/2023 terhadap UUD 1945 dengan rincian ketentuan UU 6/2023 yang dimohonkan untuk diuji sebagaimana disebutkan pada butir 7 sampai dengan butir 9 Permohonan *a quo*, maka Mahkamah Konstitusi berwenang memeriksa, mengadili dan memutus Permohonan **PARA PEMOHON**.

#### **B. KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING) PARA PEMOHON**

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

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

12. Bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah sebagaimana dinyatakan dalam Penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK yang berbunyi: "Yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945";

13. Bahwa Mahkamah Konstitusi sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 serta

putusan-putusan selanjutnya, telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

- a. *adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;*
- b. *hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh para 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;*

#### **B.1. PEMOHON I MERUPAKAN BADAN HUKUM PARTAI POLITIK**

14. Bahwa terhadap subjek badan hukum publik, Jimly Asshiddiqie dalam Hukum Acara Pengujian Undang-Undang (2006: 87) pada pokoknya menjelaskan sebuah badan hukum dapat disebut sebagai badan hukum publik apabila pembentukan badan hukum itu didasarkan atas kepentingan umum atau kepentingan publik. Dikatakan oleh Jimly:

*“Dari segi subjeknya, badan hukum tersebut dapat disebut sebagai badan hukum publik apabila kepentingan yang menyebabkan badan itu dibentuk, didasarkan atas kepentingan umum atau kepentingan publik, bukan kepentingan orang perorang. Sebaliknya, apabila kepentingan yang menyebabkan ia dibentuk didasarkan atas kepentingan pribadi orang per orang, maka badan hukum tersebut disebut badan hukum privat atau perdata.”*

15. Bahwa lebih lanjut Jimly Asshiddiqie (2006: 89-90) mengatakan *by nature* partai politik tergolong sebagai badan hukum publik karena kegiatan partai politik berkenaan dengan kepentingan rakyat banyak. Menurut Jimly:

*“Organisasi-organisasi seperti partai politik memang didirikan untuk tujuan tujuan dan kepentingan-kepentingan politik yang bukan bersifat perdata. Namun dalam kegiatannya sehari-hari, aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dapat saja berkaitan dengan hal-hal yang bersifat publik ataupun dengan hal-hal yang berkenaan dengan soal hak dan kewajiban yang bersifat perdata. Sebagai partai politik sudah tentu kegiatannya berkaitan dengan dunia politik yang berkenaan dengan kepentingan rakyat banyak. Tetapi sebagai badan hukum, partai politik itu dapat saja terlibat dalam lalu lintas hukum perdata, misalnya, mendapatkan hak atas tanah dan bangunan kantor, mengadakan jual beli benda-benda bergerak seperti kendaraan bermotor, alat-alat tulis kantor, dan lain-lain sebagainya.”*

*“Semua kegiatan tersebut bersifat perdata, dan partai politik yang bersangkutan sebagai badan hukum dapat bertindak sebagai subjek hukum yang sah. Dalam hal demikian itu, meskipun bertindak dalam lalu lintas hukum perdata, organisasi partai politik tersebut tetap tidak dapat disebut sebagai badan hukum perdata, melainkan by nature merupakan badan hukum yang bersifat publik.”*

16. Bahwa terhadap subjek badan hukum publik, Jimly Asshiddiqie dalam Hukum Acara Pengujian Undang-Undang (2006: 87) pada pokoknya menjelaskan sebuah badan hukum dapat disebut sebagai badan hukum publik apabila pembentukan badan hukum itu didasarkan atas kepentingan umum atau kepentingan publik. Dikatakan oleh Jimly:

*“Dari segi subjeknya, badan hukum tersebut dapat disebut sebagai badan hukum publik apabila kepentingan yang menyebabkan badan itu dibentuk, didasarkan atas kepentingan umum atau kepentingan publik, bukan kepentingan orang perorang. Sebaliknya, apabila kepentingan yang menyebabkan ia dibentuk didasarkan atas kepentingan pribadi orang per orang, maka badan hukum tersebut disebut badan hukum privat atau perdata.”*

17. Bahwa lebih lanjut Jimly Asshiddiqie (2006: 89-90) mengatakan *by nature* partai politik tergolong sebagai badan hukum publik karena kegiatan partai politik berkenaan dengan kepentingan rakyat banyak. Menurut Jimly:

*“Organisasi-organisasi seperti partai politik memang didirikan untuk tujuan tujuan dan kepentingan-kepentingan politik yang bukan bersifat perdata. Namun dalam kegiatannya sehari-hari, aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dapat saja*

*berkaitan dengan hal-hal yang bersifat publik ataupun dengan hal-hal yang berkenaan dengan soal hak dan kewajiban yang bersifat perdata. Sebagai partai politik sudah tentu kegiatannya berkaitan dengan dunia politik yang berkenaan dengan kepentingan rakyat banyak. Tetapi sebagai badan hukum, partai politik itu dapat saja terlibat dalam lalu lintas hukum perdata, misalnya, mendapatkan hak atas tanah dan bangunan kantor, mengadakan jual beli benda-benda bergerak seperti kendaraan bermotor, alat-alat tulis kantor, dan lain-lain sebagainya.”*

*“Semua kegiatan tersebut bersifat perdata, dan partai politik yang bersangkutan sebagai badan hukum dapat bertindak sebagai subjek hukum yang sah. Dalam hal demikian itu, meskipun bertindak dalam lalu lintas hukum perdata, organisasi partai politik tersebut tetap tidak dapat disebut sebagai badan hukum perdata, melainkan by nature merupakan badan hukum yang bersifat publik.”*

18. Bahwa **PEMOHON I** adalah organisasi partai politik berbadan hukum yang dibentuk didasarkan atas kepentingan umum atau kepentingan publik. Kegiatan PARTAI BURUH juga berkenaan dengan kepentingan rakyat banyak. Hal tersebut dapat dilihat dari tujuan pembentukan PARTAI BURUH sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 5 Anggaran Dasar PARTAI BURUH yang dinyatakan dalam Akta Notaris Nomor 06, tanggal 19 Maret 2022 tentang Pernyataan Keputusan Kongres IV Partai Buruh tentang Penyempurnaan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, yang dibuat dihadapan Esi Susanti, S.H., M.Kn., Notaris berkedudukan di Jakarta Pusat [**Bukti P-2**] sebagaimana telah disahkan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-04.AH.11.03 TAHUN 2022 Tentang Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Partai Buruh, tanggal 4 April 2022 [**Bukti P-3**];
19. Bahwa berdasarkan uraian di atas, merujuk doktrin subjek badan hukum publik sebagaimana disampaikan oleh Jimly Asshiddiqie maka **PEMOHON I** tergolong sebagai subjek badan hukum publik yang berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK jo. Pasal 4 ayat (1) PMK PUU diberikan hak untuk mengajukan pengujian UU terhadap UUD 1945 in casu pengujian formil UU 6/2023 terhadap UUD 1945, karena **PEMOHON I** menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya UU 6/2023;

20. Bahwa dalam mengajukan Permohonan a quo **PEMOHON I** diwakili oleh pimpinan pusat partai yang disebut dengan “Komite Eksekutif” atau Executive Committee (Exco) PARTAI BURUH”, yaitu **Agus Supriyadi [Bukti P-6]** selaku Wakil Presiden dan **Ferri Nuzarli [Bukti P-7]** selaku Sekretaris Jenderal, yang terpilih secara sah dalam Kongres IV PARTAI BURUH tahun 2021, sebagaimana telah mendapatkan pengesahan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-05.AH.11.02 TAHUN 2022 Tentang Pengesahan Susunan Kepengurusan Komite Eksekutif Partai Buruh Periode 2021-2026, tanggal 4 April 2022 **[Bukti P-4]**;
21. Bahwa dalam ketentuan Pasal 18 ayat 1 huruf a dan huruf b Anggaran Dasar PARTAI BURUH **[Vide Bukti P-2]** dinyatakan Komite Eksekutif di tingkat pusat merupakan pimpinan tertinggi PARTAI BURUH yang dipimpin oleh Presiden dan Sekretaris Jenderal. Sekurang-kurangnya Presiden PARTAI BURUH berwenang mewakili PARTAI BURUH ke dalam dan keluar organisasi PARTAI BURUH, termasuk mewakili PARTAI BURUH di pengadilan, yang selanjutnya Presiden PARTAI BURUH dapat memberikan mandat kepada Wakil Presiden PARTAI BURUH untuk melaksanakan tugas tertentu dalam hal ini mewakili PARTAI BURUH di pengadilan;
22. Bahwa selanjutnya dalam ketentuan Pasal 32 ayat 1 Anggaran Rumah Tangga PARTAI BURUH **[Vide Bukti P-2]** juga ditentukan Presiden bersama Sekretaris Jenderal berwenang menandatangani seluruh surat menyurat PARTAI BURUH, baik ke dalam maupun keluar;
23. Bahwa berdasarkan Pasal 1 Peraturan Partai Buruh Nomor 3 Tahun 2023 tentang Mandat Melaksanakan Tugas Tertentu Kepada Wakil Presiden Partai Buruh **[Vide Bukti P-5]**, Wakil Presiden PARTAI BURUH diberikan mandat melaksanakan kewenangan Presiden PARTAI BURUH secara terbatas untuk mengajukan dan menandatangani laporan, permohonan, dan/atau gugatan atas nama PARTAI BURUH kepada lembaga peradilan atau instansi terkait lainnya;
24. Bahwa oleh karena menurut Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga PARTAI BURUH dan Peraturan Partai Buruh Nomor 3 Tahun 2023 tentang Mandat Melaksanakan Tugas Tertentu Kepada Wakil Presiden Partai Buruh, Wakil Presiden dan Sekretaris Jenderal diberikan wewenang untuk mewakili serta

menandatangani seluruh dokumen PARTAI BURUH baik ke dalam maupun keluar organisasi PARTAI BURUH, maka dalam Permohonan *a quo* Agus Supriyadi selaku Wakil Presiden dan Ferri Nuzarli selaku Sekretaris Jenderal berwenang bertindak mewakili untuk dan atas nama PARTAI BURUH dalam mengajukan pengujian materiil UU 6/2023 terhadap UUD 1945 ke Mahkamah Konstitusi;

25. Bahwa selain dari pada itu, **PEMOHON I** yang merupakan partai politik juga telah secara resmi ditetapkan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai salah satu peserta Pemilu Tahun 2024 berdasarkan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Nomor 518 Tahun 2022 tentang Penetapan Partai Politik Peserta Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Partai Politik Lokal Aceh Peserta Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Aceh dan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten/Kota Tahun 2024, dengan demikian tidak ada keraguan untuk menyatakan bahwa **PEMOHON I** memenuhi kriteria sebagai subjek hukum yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang di Mahkamah Konstitusi;
26. Bahwa sekalipun **PEMOHON I** merupakan partai politik yang telah secara resmi ditetapkan oleh KPU sebagai peserta pemilu, akan tetapi **PEMOHON I** belum mempunyai wakil yang duduk di Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI) karena baru ditetapkan sebagai peserta pemilu untuk mengikut pemilu pada tahun 2024, oleh karenanya **PEMOHON I** tidak ikut membahas dan menyetujui UU 6/2023, dengan demikian **PEMOHON I** dalam hal ini semakin jelas mempunyai kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan pengujian materiil UU 6/2023;
27. Bahwa berdasarkan dalil dan argumentasi di atas maka dari sisi pemenuhan syarat “subjek hukum Pemohon”, dalam Permohonan *a quo* **PEMOHON I** mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai subjek badan hukum publik untuk mengajukan pengujian materiil UU 6/2023 terhadap UUD 1945 sebagaimana dibenarkan menurut ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK jo. Pasal 4 ayat (1) huruf c PMK PUU;
28. Bahwa PARTAI BURUH dibentuk mempunyai sejumlah tujuan, antara lain sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 5 Anggaran Dasar PARTAI BURUH, yaitu sebagai berikut: Tujuan Partai Buruh adalah mewujudkan negara

kesejahteraan (*welfare state*), yang selanjutnya disebut negara sejahtera. Negara sejahtera yang ingin dibangun Partai Buruh adalah perwujudan dari 13 (tiga belas) platform Partai Buruh, yaitu:

*Tujuan Partai Buruh adalah mewujudkan negara kesejahteraan (welfare state), yang selanjutnya disebut negara sejahtera. Negara sejahtera yang ingin dibangun Partai Buruh adalah perwujudan dari 13 (tiga belas) platform Partai Buruh, yaitu:*

- (1) *Kedaulatan Rakyat;*
- (2) *Lapangan Kerja;*
- (3) *Pemberantasan Korupsi;*
- (4) *Jaminan Sosial:*
  - a. *Jaminan Kesehatan;*
  - b. *Jaminan Dana Pensiun;*
  - c. *Jaminan Hari Tua;*
  - d. *Jaminan Kecelakaan Kerja;*
  - e. *Jaminan Kematian;*
  - f. *Jaminan Dana Pengangguran;*
  - g. *Jaminan Pendidikan;*
  - h. *Jaminan Perumahan;*
  - i. *Jaminan Air Bersih;*
  - j. *Jaminan Makanan*
- (5) *Kedaulatan Pangan dan Reforma Agraria;*
- (6) *Upah Layak;*
- (7) *Pajak yang berkeadilan untuk Kesejahteraan Rakyat;*
- (8) *Hubungan Industrial:*
  - a. *Menolak sistem penggunaan tenaga kerja alih daya (outsourcing);*
  - b. *Menolak sistem karyawan kontrak (PKWT) yang berkepanjangan tanpa batas;*

- c. *Uang pesangon yang layak;*
  - d. *Jam kerja yang manusiawi;*
  - e. *Perlindungan upah, hak istirahat cuti haid dan cuti melahirkan untuk buruh perempuan, kerja layak, dan lain-lain;*
  - f. *Menolak PHK yang dipermudah;*
  - g. *Perlindungan kesempatan kerja untuk pekerja lokal yang tidak berketerampilan (unskill workers);*
  - h. *Dan bentuk perlindungan lainnya untuk Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industrial.*
- (9) *Lingkungan Hidup, HAM, dan Masyarakat Adat;*
- (10) *Perlindungan Perempuan, anak-anak, PRT, buruh migran, dan buruh informal;*
- (11) *Pemberdayaan Penyandang Cacat (disabilitas);*
- (12) *Perlindungan dan pengangkatan status PNS untuk seluruh tenaga pendidik honorer dan tenaga honorer, serta peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik swasta dalam bentuk bergaji minimal upah minimum per bulan; dan*
- (13) *Memperkuat koperasi dan BUMN bersama swasta sebagai pilar utama perekonomian. Selain itu, dalam mewujudkan negara sejahtera maka partai buruh memegang 3 (tiga) prinsip, yaitu:*
- a. *Kesetaraan kesempatan dalam hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial, budaya, hukum, HAM, dan pertahanan negara;*
  - b. *Distribusi kekayaan yang adil merata;*
  - c. *Tanggung jawab publik.*
29. Bahwa oleh karena mempunyai tujuan sebagaimana Pasal 5 Anggaran Dasar Partai Buruh, maka **PEMOHON I** sebagai partai politik yang berfokus pada isu perburuhan tentunya sangat berkepentingan untuk menguji UU 6/2023 yang sebagian besar substansinya merugikan hak konstitusional para pengurus, anggota, dan konstituen yang dibela kepentingannya oleh PARTAI BURUH;

30. Bahwa **PEMOHON I** mempunyai pengurus yang tersebar di 34 Provinsi, 514 Kab/Kota, 3.621 Kecamatan (50% dari Total 7.242 Kecamatan);
31. Bahwa **PEMOHON I** juga mempunyai anggota dan konstituen yang mesti diperjuangkan kepentingannya antara lain Buruh Pabrik, Buruh Kantor, Buruh Perempuan, Buruh Tani, Buruh Nelayan, Buruh Guru, Buruh Migran, TKW, Tenaga Kesehatan, Guru Swasta, Honorer, Pekerja Rumah Tangga, Pekerja Maritim & Pelaut, Supir (angkot, truk, bis, kendaraan darat, laut dan udara), Pengemudi Ojek Konvensional Ojek Online ( OJOL ) & Taksi Online, Pedagang (Pasar, jamu gendong, sayur), Tukang Becak, PKL, Pedagang Asongan, Pelaku UMKM, Pelaku Multi Level Marketing, Kelompok Masyarakat Miskin (Desa, Kota), Pencari Kerja (*Fresh Graduate*), Mahasiswa & Pelajar, Anak Band, Seniman, Olahragawan, Kaum Cerdik Pandai dan Sarjana Yg Menginginkan Azas Negara Sejahtera, Pensiunan (PNS, TNI/POLRI, & Swasta),Kaum Masyarakat Marjinal, Penyandang Disabilitas & Kalangan Rakyat Jelata Lainnya;
32. Bahwa **PEMOHON I** sangat mempunyai kepentingan pengujian materil UU 6/2023, karena berlakunya UU 6/2023 telah merugikan kalangan buruh yang sebagian besar merupakan pengurus, anggota dan konstituen **PEMOHON I**, dan upaya ini juga telah menjadi program perjuangan PARTAI BURUH sebagaimana ditetapkan dalam Rapat Kerja Nasional PARTAI BURUH pada tanggal 14-17 Januari 2023;
33. Bahwa sebelumnya **PEMOHON I** telah mengajukan pengujian formil UU 6/2023 di Mahkamah Konstitusi, dan perkara tersebut telah diputus sebagaimana Putusan MK No. 50/PUU-XXI/2023 tanggal 2 Oktober 2023 dengan amar putusan *Menolak permohonan pemohon untuk seluruhnya*. Oleh karena perjuangan **PEMOHON I** dalam pengujian formil UU 6/2023 ditolak oleh MK, maka **PEMOHON I** masih terus memperjuangkan pembatalan ketentuan-ketentuan di dalam UU 6/2023 yang merugikan para buruh melalui pengujian materil *a quo*;
34. Bahwa meskipun permohonan **PEMOHON I** dalam pengujian formil UU 6/2023 dalam Putusan MK No. 50/PUU-XXI/2023 tanggal 2 Oktober 2023 ditolak oleh MK, akan tetapi MK dalam konklusinya berkesimpulan bahwa **Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan a quo**. Dengan

demikian, apabila konsisten dengan Putusan MK No. 50/PUU-XXI/2023, maka **PEMOHON I** seharusnya juga mempunyai kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan pengujian materil UU 6/2023 *a quo*, karena pada prinsipnya kedudukan dan kerugian konstitusional **PEMOHON I** secara substantif dirugikan akibat berlakunya UU 6/2023 baik dari segi formil maupun materilnya;

35. Bahwa berdasarkan uraian di atas maka **PEMOHON I** telah secara jelas memenuhi syarat sebagaimana ditetapkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-VII/2009, tanggal 16 Juni 2010, yaitu **PEMOHON I** mempunyai kepentingan untuk mengajukan Permohonan *a quo* karena **PEMOHON I** mempunyai hubungan pertautan dengan berlakunya UU 6/2023;

**B.2. PEMOHON II, PEMOHON III, PEMOHON IV, DAN PEMOHON V MASING-MASING ADALAH KELOMPOK ORANG YANG MEMPUNYAI KEPENTINGAN YANG SAMA (BAGIAN DARI PEMOHON PERORANGAN)**

36. Bahwa **PEMOHON II, PEMOHON III, PEMOHON IV, DAN PEMOHON V** masing-masing adalah organisasi atau bagian dari organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan jenjang berbeda, yaitu; **PEMOHON II** adalah unsur pimpinan organisasi serikat pekerja/serikat buruh pada jenjang federasi; dan **PEMOHON III, PEMOHON IV dan PEMOHON V** adalah pimpinan organisasi serikat pekerja/serikat buruh pada jenjang konfederasi;
37. Bahwa pengaturan mengenai organisasi serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diatur tersendiri dalam sebuah undang-undang khusus, yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989 (selanjutnya disebut "**UU SP/SB**");
38. Bahwa pengertian serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Pasal 1 angka 1 UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi: "

**Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan**

**pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.**

39. Bahwa pengertian federasi serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Pasal 1 angka 4 UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi: "*Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.*";
40. Bahwa pengertian konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Pasal 1 angka 5 UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi: "*Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.*";
41. Bahwa tujuan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh disebutkan dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi: "*Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya.*";
42. Bahwa fungsi serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menurut UU SP/SB adalah antara lain sebagai "*sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya*" [Vide Pasal 4 ayat (2) huruf d];
43. Bahwa syarat pembentukan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menurut UU SP/SB antara lain: "*Setiap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.*" [Vide Pasal 11 ayat (1)];
44. Bahwa ketentuan mengenai anggaran dasar serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 11 ayat (1) UU SP/SB dalam Penjelasan pasal *a quo* disebutkan dengan bunyi sebagai berikut:

**Serikat pekerja/serikat buruh yang menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh dapat menggunakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga federasi serikat pekerja/serikat buruh, demikian juga federasi yang menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh**

**dapat menggunakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.**

45. Bahwa pengaturan mengenai legalitas serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh antara lain disebutkan dalam Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi: "*Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.*"

46. Bahwa **PEMOHON II** merupakan bagian dari organisasi serikat pekerja/serikat buruh tingkat federasi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 UU SP/SB, dan menjadi unsur pimpinan di salah satu federasi serikat pekerja/serikat buruh, yakni Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia yang memiliki tujuan, memiliki fungsi, memiliki AD/ART, serta memiliki legalitas sebagai federasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1), Pasal 4 ayat (2) huruf d, Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, yang selengkapnya dapat **PEMOHON II** uraikan sebagai berikut:

46.1. Bahwa Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) didirikan dengan dilandasi semangat Deklarasi pembentukan Serikat Pekerja Metal Indonesia yang dicetuskan pada tanggal 6 Februari 1999 dan ikrar kebulatan tekad membentuk suatu model gerakan Serikat Pekerja dari tingkat paling bawah yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia, sebagaimana dinyatakan dalam MUKADIMAH Anggaran Dasar FSPMI [**Bukti P-8**];

46.2. Bahwa tujuan FSPMI dinyatakan pada Alinea Keempat MUKADIMAH Anggaran Dasar FSPMI, yang selengkapnya berbunyi:

**Bahwa Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia didirikan untuk perjuangan kelas pekerja (*working class*) yang memperjuangkan buruh dan rakyat Indonesia secara ideologis, sosial ekonomi, sosial politik, dan sosial budaya demi mewujudkan nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan nyata kaum buruh khususnya menegakkan**

**kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.**

46.3. Bahwa tujuan FSPMI dinyatakan kembali secara terperinci dalam Pasal 9 Anggaran Dasar FSPMI, yang selengkapnya berbunyi:

- a. Turut berperan aktif dalam mewujudkan cita-cita Proklamasi 17 Agustus 1945 dan menjalankan UUD 1945 beserta amandemennya.
- b. Menghimpun dan menyatukan kaum pekerja khususnya dalam lapangan pekerjaan industri dan jasa: Logam, Elektronik Elektrik, Automotif Mesin dan Komponen, Perkapalan dan Jasa Maritim, Aneka Industri, dan Dirgantara.
- c. Meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia dan keluarganya yang layak bagi kemanusiaan yang adil dan beradab.
- d. Meningkatkan rasa kesetiakawanan dan persaudaraan kaum pekeija dan keluarganya serta masyarakat pada umumnya.
- e. Meningkatkan produktivitas kerja, syarat-syarat kerja, dan kondisi kerja.
- f. Memantapkan Hubungan Industrial guna mewujudkan ketenangan kerja dan ketenangan usaha.
- g. Mengkonsolidasi suara anggota dan suara buruh Indonesia agar secara ekonomi dan politik dapat ikut menentukan arah kebijakan negara dan kesejahteraan buruh dan rakyat.

46.4. Bahwa fungsi FSPMI dinyatakan dalam pasal 8 Anggaran Dasar FSPMI, yang menyatakan Organisasi ini berfungsi:

- a. Sebagai wadah dan sarana pembinaan pekerja Indonesia pada industri dan jasa untuk berpartisipasi dalam Pembangunan Nasional melalui peningkatan disiplin, etos kerja dan produktivitas.
- b. Sebagai pendorong dan penggerak anggota dalam ikut serta mensukseskan program Pembangunan Nasional khususnya di sektor

industri, Ekonomi, Pendidikan, Hukum, Sosial Politik dan Budaya Bangsa.

- c. Sebagai pelindung dan pembela hak dan kepentingan anggota beserta keluarga.
  - d. Sebagai sarana peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga baik lahir maupun batin.
- 46.5. Bahwa tujuan dan fungsi FSPMI sebagaimana disebutkan di atas telah diimplementasikan dalam sejumlah kegiatan antara lain:
- a. Melakukan permohonan uji materiil Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Agung sebagai Pemohon;
  - b. Melakukan peningkatan kesejahteraan anggota dan pekerja terkait upah melalui Dewan Pengupahan;
  - c. Terlibat dalam Lembaga Kerjasama Tripartit Ketenagakerjaan dalam rangka perumusan kebijakan ketenagakerjaan bersama pihak Pemerintah, Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  - d. Melakukan advokasi kebijakan ketenagakerjaan dan advokasi perkara ketenagakerjaan seperti upah, pesangon, PHK, PKWT, Outsourcing yang tidak berpihak kepada buruh/pekerja baik secara non litigasi maupun litigasi;
- 46.6. Bahwa legalitas FSPMI dibuktikan dengan diterbitkannya Surat Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur, Nomor: 897/-1.835.3, tanggal 2 Mei 2019, yang pada pokoknya menyatakan bahwa Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur dengan Nomor Bukti Pencatatan: 312/IV/P/V/2002, tanggal 16 Mei 2002 [**Bukti P-10**];

- 46.7. Bahwa dalam Pasal 8 angka 3 Anggaran Dasar FSPMI ditekankan bahwa FSPMI difungsikan sebagai pelindung dan pembela hak dan kepentingan anggota beserta keluarganya;
- 46.8. Bahwa dalam Pasal 30 angka 1 dan angka 2 Anggaran Dasar *jo* Pasal 17 Anggaran Rumah Tangga FSPMI ditetapkan komposisi Pimpinan DPP FSPMI terdiri dari seorang Presiden, seorang Deputi Presiden, beberapa orang Wakil Presiden, seorang Sekretaris Jenderal, beberapa orang Wakil Sekretaris Jenderal, seorang Bendahara Umum, dan dua orang Wakil Bendahara Umum;
- 46.9. Bahwa dalam Pasal 11 angka 4 Anggaran Rumah Tangga FSPMI antara lain dinyatakan bahwa Wakil Presiden, Sekretaris Jenderal, dan Wakil Sekretaris Jenderal FSPMI dapat menjalankan tugas-tugas harian kerja organisasi secara aktif sesuai pembidangan tugas yang diatur dalam Peraturan Organisasi (PO)”;
- 46.10. Bahwa pada Diktum Pertama PO FSPMI Nomor: KEP.017/DPP-FSPMI/ORG/X/2020 disebutkan Wakil Presiden Bidang Politik dan Kebijakan Publik FSPMI menjalankan tugas-tugas harian kerja Organisasi secara aktif demi memastikan berjalannya fungsi FSPMI, yang dalam Pasal 8 ayat (3) Anggaran Rumah Tangga FSPMI disebutkan fungsi FSPMI sebagai pelindung dan pembela hak dan kepentingan anggota FSPMI beserta keluarganya **[Bukti P-9]**;
- 46.11. Bahwa **PEMOHON II** diwakili oleh Riden Hatam Aziz selaku Presiden **[Bukti P-11]** dan Sabilar Rosyad selaku Sekretaris Jenderal **[Bukti P-12]** oleh karenanya sah bertindak untuk dan atas nama serta mewakili FSPMI sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga FSPMI;
47. Bahwa **PEMOHON III** merupakan serikat pekerja/serikat buruh tingkat konfederasi, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 UU SP/SB, yang memiliki tujuan, memiliki fungsi, memiliki AD/ART, serta memiliki legalitas sebagai konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana ketentuan yang diatur dalam UU SP/SB, antara lain ketentuan Pasal 4 ayat (1),

Pasal 4 ayat (2) huruf d, Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, yang selengkapnya dapat **PEMOHON III** uraikan sebagai berikut:

47.1. Bahwa Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) pada mulanya dibentuk pada tanggal 20 Februari 1973 dengan nama Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI), yang selanjutnya bertransformasi pada tahun 1995 menjadi Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI), dan pada tanggal 29 Juli 2001 berubah bentuk menjadi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) sebagaimana disebutkan pada Alinea Ketiga MUKADIMAH dan ketentuan Pasal 3 Anggaran Dasar KSPSI **[BUKTI P-13]**;

47.2. Bahwa tujuan KSPSI dinyatakan pada Alinea Keempat MUKADIMAH Anggaran Dasar KSPSI, yang selengkapnya berbunyi:

**Bahwa dibentuknya Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) untuk mewujudkan kemerdekaan berserikat bagi kaum pekerja Indonesia yang bersifat; bebas, terbuka, mandiri, demokratis, profesional dan bertanggung jawab dengan tujuan mewujudkan kehidupan pekerja Indonesia dan keluarganya yang sejahtera, adil dan bermartabat dengan cara memperjuangkan, melindungi, membela hak-hak dan kepentingan pekerja, meningkatkan Sumber Daya Manusia, demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.;**

47.3. Bahwa tujuan KSPSI diperinci kembali dalam Pasal 8 Anggaran Dasar KSPSI yang antara lain menyebutkan bahwa KSPI bertujuan;

- Melindungi serta membela hak dan kepentingan pekerja [Vide angka 2];
- Meningkatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya [Vide angka 3];
- Menumbuh kembangkan rasa kesetiakawanan dan solidaritas diantara sesama kaum pekerja [Vide angka 4];
- Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat [Vide angka 5];

47.4. Bahwa dalam Pasal 10 Anggaran Dasar KSPSI disebutkan bahwa untuk mencapai tujuannya KSPSI menjalankan berbagai usaha sebagaimana, yaitu antara lain;

- Mengupayakan perbaikan dan peningkatan mutu peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang lebih baik dan berpihak pada kepentingan pekerja yang berlandaskan Hak Azasi Manusia (HAM) [Vide angka 2];
- Memperjuangkan perbaikan upah dan penghidupan yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup dan kemajuan perekonomian [Vide angka 3]; dan
- Memperjuangkan jaminan sosial yang adil untuk perlindungan pekerja beserta keluarganya [Vide angka 4].

47.5. Bahwa fungsi KSPSI dinyatakan dalam Pasal 9 Anggaran Dasar organisasi, yaitu antara lain sebagai;

- Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja [Vide angka 1];
- Pelindung dan pembela hak-hak dan kepentingan pekerja [Vide angka 3];
- Wadah pembinaan dan wahana peningkatan pengetahuan pekerja [Vide angka 4];
- sarana peningkatan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya [Vide angka 5];
- Mitra yang aktif dalam proses pengambilan keputusan politik ketenagakerjaan serta sebagai kontrol sosial terhadap kebijaksanaan pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan [Vide angka 10];

47.6. Bahwa legalitas KSPSI dibuktikan dengan dikeluarkannya Tanda Bukti Pencatatan oleh Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan, Nomor 122/V/E/VIII/2001, tanggal 8 Agustus 2001, yang pada pokoknya menyatakan bahwa permohonan pencatatan oleh Dewan Pimpinan Pusat Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) telah memenuhi kelengkapan persyaratan sesuai Pasal 2 ayat (2)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 16/MEN/2001 **[BUKTI P-16]**;

47.7. Bahwa dalam Pasal 9 angka (8) Anggaran Dasar KSPSI disebutkan KSPSI berfungsi: “*mewakili untuk dan atas nama anggota baik didalam maupun diluar pengadilan.*”;

47.8. Bahwa dalam Pasal 33 ayat (1) Anggaran Rumah Tangga KSPSI disebutkan “*Hal-hal yang belum diatur dalam Anggaran Rumah Tangga, akan diatur dalam Peraturan Organisasi (PO).*”;

47.9. Bahwa dalam PO KSPSI Nomor: 01/PO/DPP/KSPSI/X/2020, antara lain ditetapkan; PERTAMA, Penanggung jawab KSPSI berada ditangan Presiden KSPSI dan Sekjen KSPSI.; KEDUA, Apabila dalam keadaan tertentu salah satu berhalangan maka dapat ditunjuk Pengurus lainnya.; KETIGA, Apabila keduanya berhalangan maka dilakukan rapat khusus Pengurus DPP KSPSI menunjuk dan menugaskan beberapa orang Pengurus untuk bertindak atas nama organisasi **[BUKTI P-14]**;

47.10. Bahwa dalam Permohonan *a quo* **PEMOHON III** diwakili oleh **Wakil Sekretaris Jenderal KSPSI Fredy Sembiring.**, **[BUKTI P-17]** dan **Bendahara Umum KSPSI Mustopo [BUKTI P-18]**, berdasarkan Surat Mandat DPP KSPSI Nomor Org.175/ST/DPP/KSPSI/XI/2023 **[BUKTI P-15]**;

48. Bahwa **PEMOHON IV** merupakan serikat pekerja/serikat buruh tingkat konfederasi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 UU SP/SB, yang memiliki tujuan, memiliki fungsi, memiliki AD/ART, serta memiliki legalitas sebagai konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana ketentuan yang diatur dalam UU SP/SB, antara lain ketentuan Pasal 4 ayat (1), Pasal 4 ayat (2) huruf d, Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, yang selengkapnya dapat **PEMOHON IV** uraikan sebagai berikut:

48.1. Bahwa Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI) didirikan pada tanggal 2 September 2016 sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 4 Anggaran Dasar organisasi **[BUKTI P-19]**;

48.2. Bahwa tujuan KPBI dinyatakan dalam Pasal 7 Anggaran Dasar KPBI, yaitu:

- (1) *Menghimpun dan membangun gerakan serikat pekerja/serikat buruh dari berbagai sektor di Indonesia.*
- (2) *Meningkatkan kapasitas organisasi pekerja agar bisa memperjuangkan kepentingan kaum pekerja/buruh secara lebih efektif.*
- (3) *Melindungi federasi serikat pekerja/serikat buruh anggota dari setiap gangguan dan ancaman KAPITALISME.*
- (4) *Meningkatkan kesejahteraan anggota dengan berbagai cara, termasuk melalui Perjanjian-Perjanjian Kerja Bersama maupun dengan mempengaruhi kebijakan pemerintah di bidang perburuhan.*

48.3. Bahwa tujuan KPBI selanjutnya dirumuskan dalam usaha organisasi sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 8 Anggaran Dasar KPBI, yaitu KPBI mempunyai usaha antara lain:

- (1) *Mendorong terbentuknya federasi serikat pekerja/serikat buruh di berbagai wilayah di Indonesia.*
- (2) *Berkontribusi dan mengembangkan partisipasi KPBI dalam pembangunan nasional khususnya di bidang ketenagakerjaan/perburuhan.*
- (3) *Membangun kerjasama dengan berbagai lembaga perburuhan dan lembaga lainnya baik secara nasional maupun internasional.*
- (4) *Melakukan kegiatan pendidikan, kajian, advokasi dan pengembangan organisasi untuk memperkuat federasi serikat anggota, serta mendukung perjuangan mereka untuk meningkatkan kehidupan dan kondisi kerja para pekerja/buruh anggotanya.*
- (5) *Mengutus perwakilan KPBI pada lembaga-lembaga perburuhan baik nasional dan internasional sebagai wujud partisipasi aktif dalam pembangunan perburuhan.*
- (6) *Membangun lembaga dan usaha-usaha untuk memperkuat kesejahteraan dan perlindungan bagi anggota KPBI.*

48.4. Bahwa legalitas KPBI dibuktikan dengan Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor AHU-0007842.AH.01.07.Tahun 2017 tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perkumpulan KPBI **[BUKTI P-20]** dan Nomor Bukti Pencatatan 2201/V/FSP/III/2016 Suku Dinas TenagaKerja dan Transmigrasi Jakarta Utara DKI Jakarta, tanggal 3 Oktober 2016 **[BUKTI P-21]**;

;

- 48.5. Bahwa **Dewan Eksekutif Nasional** adalah badan organisasi KPBI yang memiliki tugas dan tanggung jawab antara lain *“Menegakkan dan menjalankan AD/ART KPBI”, “Melaksanakan keputusan-keputusan Kongres dan Dewan Buruh Nasional”*, termasuk dalam hal ini *“Mengatasnamakan atau mewakili KPBI dalam berhubungan dengan pihak lain secara nasional dan internasional”*, hal ini sebagaimana Pasal 12 ayat (1) Anggaran Rumah Tangga KPBI;
- 48.6. Bahwa menurut Pasal 14, Pasal 15, Pasal 16, dan Pasal 17 secara berturut turut Anggaran Rumah Tangga KPBI, Dewan Eksekutif Nasional KPBI terdiri Ketua Umum, Sekretaris Jenderal, Bendahara Umum, Kepala Bidang dan Badan Otonom;
- 48.7. Bahwa dalam Permohonan *a quo* **PEMOHON IV** diwakili oleh **Ketua Umum KPBI** yaitu **ILHAMSYAH.**, [BUKTI P-22] dan **Sekretaris Jenderal KPBI** yaitu **DAMAR PANCA MULYA** [BUKTI P-23], sebagai pengurus Dewan Eksekutif Nasional KPBI yang telah ditetapkan dala Kongres KPBI ke-II [BUKTI Vide P-19];
49. Bahwa **PEMOHON V** merupakan serikat pekerja/serikat buruh tingkat konfederasi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 UU SP/SB, yang memiliki tujuan, memiliki fungsi, memiliki AD/ART, serta memiliki legalitas sebagai konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana ketentuan yang diatur dalam UU SP/SB, antara lain ketentuan Pasal 4 ayat (1), Pasal 4 ayat (2) huruf d, Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, yang selengkapnya dapat **PEMOHON V** uraikan sebagai berikut:
- 49.1. Bahwa Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dibentuk pada tanggal 1 Februari 2003 sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 3 Anggaran Dasar organisasi [BUKTI P-24];
- 49.2. Bahwa tujuan KSPI dinyatakan dalam Pasal 6 Anggaran Dasar KSPI, yaitu *“Sebagai wadah berhimpun federasi-federasi serikat pekerja dalam berjuang mewujudkan kemerdekaan, keadilan sosial, dan kesejahteraan*

*melalui/menuju Negara Kesejahteraan 'WELFARE STATE' dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia".*

49.3. Bahwa tujuan KSPI selanjutnya dirumuskan dalam misi organisasi sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 7 Anggaran Dasar KSPI, yaitu KSPI mempunyai misi antara lain:

- Mewujudkan lapangan kerja yang layak [Vide angka 1];
- Mewujudkan Jaminan Sosial yang layak dan berkeadilan [Vide angka 2];
- Mewujudkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya [Vide angka 3];
- Merealisasikan Hubungan Industrial yang berkeadilan, bermartabat, dan berkelanjutan [Vide angka 5];
- Mewujudkan pendidikan berkualitas bagi seluruh rakyat [Vide angka 6];
- Memastikan bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara untuk dipergunakan sebesar-besar kemakmuran rakyat [Vide angka 7];
- Penegakan Hak Asasi Manusia [Vide angka 10];
- Mengkonsolidasi suara anggota dan suara buruh/pekerja Indonesia agar secara ekonomi dan politik dapat ikut menentukan arah kebijakan Negara dan kesejahteraan buruh/pekerja dan rakyat [Vide angka 11];
- Berpartisipasi aktif dan berperan serta dalam Pembangunan Nasional dan peningkatan peran organisasi dalam bidang ekonomi, sosial politik, budaya dan hukum [Vide angka 12];

49.4. Bahwa fungsi KSPI dinyatakan dalam pasal 9 Anggaran Dasar organisasi, yaitu antara lain:

- Merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan kebijakan publik yang berpihak kepada pekerja dan rakyat yang manusiawi, dinamis dan berkeadilan [Vide angka 1];
- Memperjuangkan aspirasi hak dan kepentingan anggota sebagai warga Negara untuk mewujudkan kebijakan publik yang berpihak kepada pekerja dan rakyat [Vide angka 2 huruf c];

- 49.5. Bahwa legalitas KSPI dibuktikan dengan diterbitkannya Surat Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur, Nomor 2234/-1.835.2, tanggal 17 Oktober 2012, yang pada pokoknya menyatakan bahwa pemberitahuan dan permohonan pencatatan organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bernama Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) telah memenuhi ketentuan Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor: Kep.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh *jo* Pasal 9 Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 10 Tahun 2007 tentang Tata Cara Pembentukan, Perubahan Organisasi dan Pembubaran Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga kepada KSPI diberikan Bukti Pencatatan Nomor: 744/IV/P/X/2012, Tanggal Pencatatan: 17 Oktober 2012 **[BUKTI P-28]**;
- 49.6. Bahwa dalam Pasal 9 angka 2 huruf b Anggaran Dasar KSPI disebutkan bahwa KSPI berfungsi sebagai wakil pekerja dalam “*perkara ketenagakerjaan di tingkat nasional dan atau internasional baik di dalam maupun di luar pengadilan.*”;
- 49.7. Bahwa terkait fungsi KSPI sebagai wakil pekerja dalam perkara ketenagakerjaan di tingkat nasional dan atau internasional baik di dalam maupun di luar pengadilan, Pasal 22 ayat 1 Anggaran Dasar organisasi menegaskan “*KSPI memegang kewenangan tertinggi ke dalam dan ke luar dengan menitikberatkan perjuangannya (kebijakan) kepada ideologi, politik, ekonomi, pendidikan, budaya, hukum, HAM, pertahanan dan keamanan, serta lingkungan hidup.*”;
- 49.8. Bahwa organ yang memiliki kewajiban dan bertanggungjawab menjalankan kebijakan untuk dan atas nama KPSI menurut Pasal 4 angka 1 Anggaran Rumah Tangga KSPI adalah Dewan Eksekutif Nasional KSPI;
- 49.9. Bahwa menurut Pasal 3 angka 1 huruf a dan huruf b Anggaran Rumah Tangga KSPI, Dewan Eksekutif Nasional KSPI terdiri dari seorang Presiden, seorang Deputi Presiden, beberapa Wakil Presiden, seorang Sekretaris Jenderal, dan beberapa Wakil Seretaris Jenderal;

- 49.10. Bahwa dalam Permohonan *a quo* **PEMOHON V** diwakili oleh Agus Sarjanto selaku Wakil Presiden KSPI [**BUKTI P-29**] dan Ramidi selaku Sekretaris Jenderal KSPI [**BUKTI P-30**], sebagai pengurus pada Dewan Eksekutif Nasional KSPI, yang nama-namanya tercantum dalam Surat Keputusan DEN KSPI Nomor 001/DEN-KSPI/III/2022 tertanggal 21 Maret 2022 dan lampirannya. [**BUKTI P-25 dan P-26**] Seusai dengan Peraturan Organisasi No. A.003/PO-KSPI/IX/2019 tentang Pengorganisasian dan Kewenangan DEN KSPI keduanya berhak dan berwenang mewakili KSPI untuk mengajukan permohonan *a quo* [**BUKTI P-27**];
50. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana butir 24 sampai dengan butir 35 Permohonan *a quo*, telah jelas bahwa **PEMOHON II, PEMOHON III, PEMOHON IV, dan PEMOHON V**, merupakan kelompok orang yang terhimpun dalam organisasi serikat pekerja/serikat buruh sesuai jenjang masing-masing, sebagaimana dimaksud dalam UU SP/SB;
51. Bahwa menurut Jhon D. Millet dalam Ig. Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta, 2003, diberikan pengertian bahwa "*Organisasi adalah orang-orang yang bekerja sama dengan mengandung ciri-ciri dari hubungan kemanusiaan yang timbul didalam kegiatan kelompok*". Pengertian organisasi secara konseptual juga dikemukakan oleh para ahli lainnya sebagaimana dikutip dalam Sutarto, *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta, 2006, hlm. 23-35. Cyril Soffer, misalnya, mendefinisikan "*Organisasi adalah perserikatan orang-orang yang berkelompok bersama-sama sekitar pencapaian tujuan tertentu*". Menurut Ralph Currier Davis "*Organisasi adalah sesuatu kelompok orang-orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah kepemimpinan*". Sementara dalam pandangan William G. Scott "*Suatu organisasi formal adalah suatu sistem mengenai aktivitas-aktivitas yang dikordinasikan dari sekelompok orang yang bekerja sama kearah suatu tujuan bersama dibawah wewenang dan kepemimpinan*". Michael J. Jucius menjelaskan bahwa "*Istilah organisasi disini dipakai untuk menunjukan pada suatu kelompok orang yang bekerja dalam hubungan yang saling bergantung kearah tujuan atau tujuan-tujuan bersama*";
52. Bahwa merujuk pada pengertian organisasi menurut para ahli maka dapat diidentifikasi bahwa subjek organisasi adalah "kelompok orang" atau "kelompok

orang-orang” atau “sekelompok orang” yang saling bekerja sama atau bersama-sama bekerja ke arah tujuan-tujuan bersama dibawah kepemimpinan karena mempunyai kepentingan yang sama;

53. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana butir 14 sampai dengan butir 33 Permohonan *a quo* maka organisasi serikat pekerja/serikat buruh, konfederasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh *in casu* **PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, dan PEMOHON V** tergolong sebagai kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama, yaitu sama-sama mempunyai kepentingan untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi hak-hak dan kepentingan-kepentingan pekerja/buruh, serta memperjuangkan aspirasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam UU SP/SB;
54. **Bahwa selain dari pada itu telah menjadi Yurisprudensi di Mahkamah Konstitusi sejak putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004, bahwa serikat pekerja/serikat buruh dari berbagai jenjang serta kelompok pekerja yang mengajukan Permohonan pengujian undang-undang mengenai ketenagakerjaan diakui oleh Mahkamah sebagai subjek Pemohon kategori “kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama”.** Dalam pertimbangan hukumnya Mahkamah menyatakan sebagai berikut:
  - 54.1. Menimbang bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan berupa akta-akta pendirian asosiasi, federasi atau organisasi buruh/pekerja, tidak ternyata bahwa organisasi-organisasi tersebut telah memperoleh kedudukan sebagai badan hukum menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sedang di lain pihak tidak ternyata pula bahwa UU 13/2003 secara khusus memberikan kedudukan atau standing bagi organisasi atau asosiasi-asosiasi serikat buruh untuk dapat mengajukan permohonan di hadapan Mahkamah untuk membela kepentingan hukum dan hak asasi para buruh sebagaimana dikenal dalam Undang-undang Lingkungan Hidup, **akan tetapi sebagai perorangan atau kumpulan perorangan yang bertindak untuk diri sendiri maupun untuk para buruh yang tergabung dalam organisasi yang dipimpin para Pemohon, maka para Pemohon memenuhi kualifikasi sebagaimana**

**dimaksud Pasal 51 ayat (1) yaitu sebagai perorangan atau kelompok orang yang memiliki kepentingan yang sama;**

54.2. Putusan tersebut kemudian diikuti oleh sejumlah putusan-putusan Mahkamah Konstitusi selanjutnya yang konsisten menempatkan serikat pekerja/serikat buruh dari berbagai jenjang serta kelompok pekerja sebagai subyek hukum “kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama”. Putusan-putusan dimaksud antara lain sebagai berikut:

- a. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009, tanggal 10 November 2010
- b. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011
- c. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010, tanggal 14 November 2011
- d. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, tanggal 17 Januari 2012
- e. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, tanggal 04 November 2015
- f. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 23/PUU-XIV/2016, tanggal 14 Juli 2016
- g. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, tanggal 29 September 2016
- h. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-XVI/2018, tanggal 27 Februari 2019
- i. Dan lain-lain

55. Bahwa oleh karena **PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, dan PEMOHON V**, adalah kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama, maka **PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, dan PEMOHON V** merupakan subjek hukum yang dapat mengajukan diri sebagai Pemohon pengujian UU 6/2023 terhadap UUD 1945 sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK *jo* Pasal 3 huruf a PMK PUU;

### **B.3. PEMOHON VI dan PEMOHON VII MASING-MASING ADALAH PERORANGAN WARGA NEGARA INDONESIA**

56. Bahwa **PEMOHON VI dan PEMOHON VII** masing-masing adalah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 6 UU SP/SB *jo* Pasal 1 angka 3 UU 13/2003;
57. Bahwa **PEMOHON VI** adalah **Mamun**, Warga Negara Indonesia, dengan NIK 3273270607780001 [**Bukti P-31**], karyawan/buruh di PT. Lawe Adya Prima dengan status sebagai Pekerja Tetap;
58. Bahwa **PEMOHON VII** adalah **Ade Triwanto**, Warga Negara Indonesia, dengan NIK 3302020606980003 [**Bukti P-32**], karyawan/buruh di PT. Indonesia Polymer Compound] dengan status sebagai Pekerja Kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
59. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana butir 56 sampai dengan butir 57 Permohonan *a quo* maka **PEMOHON VI dan PEMOHON VII** tergolong sebagai subjek perorangan warga negara yang dapat mengajukan diri sebagai Pemohon pengujian UU 6/2023 terhadap UUD 1945 sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK *jo* Pasal 3 huruf a PMK PUU.

### **B.4. KERUGIAN KONSTITUSIONAL PARA PEMOHON**

#### **B.4.1. LEMBAGA PELATIHAN KERJA**

60. Bahwa sebagai kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi hak-hak dan kepentingan-kepentingan pekerja/buruh, serta memperjuangkan aspirasi pekerja/buruh, **PEMOHON I, PEMOHON II, PEMOHON III, PEMOHON IV, dan PEMOHON V** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 13 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 13 UU 13/2003 karena norma *a quo* memuat pengaturan baru mengenai lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 4 sebagai berikut:

#### **TABEL 4**

##### **KERUGIAN KONSTITUSIONAL**

##### **PEMOHON I, PEMOHON II, PEMOHON III, PEMOHON IV, dan PEMOHON V TERKAIT PENGATURAN LEMBAGA PELATIHAN KERJA**

## Akibat Pemberlakuan

### Pasal 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 13 UU 13/2003

[Pasal 13 ayat (1) huruf b; Pasal 13 ayat (1) huruf c; dan Pasal 13 ayat (4)]

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
1.	Pasal 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 13 UU 13/2003	<p>1.1. Bahwa Pasal 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 13 UU 13/2003 pada pokoknya memuat norma baru yang sebelumnya tidak diatur dalam materi muatan UU 13/2003, yaitu ketentuan mengenai “lembaga pelatihan kerja perusahaan” sebagai lembaga yang dapat menyelenggarakan pelatihan kerja selain “lembaga pelatihan kerja pemerintah” dan “lembaga pelatihan kerja swasta”, sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf c yang selengkapnya berbunyi:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 13</p> <p>(1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. lembaga pelatihan kerja pemerintah;</li><li>b. lembaga pelatihan kerja swasta; atau</li><li>c. lembaga pelatihan kerja perusahaan.</li></ul> <p>1.2. Bahwa “lembaga pelatihan kerja perusahaan” menurut Pasal 13 ayat (4) UU 6/2023 ditentukan cukup mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota, yang selengkapnya berbunyi:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 13</p> <p>(1) ...</p> <p>(2) ...</p> <p>(3) ...</p>

	<p>(4) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.</p> <p>1.3. Bahwa dimuatnya ketentuan mengenai “lembaga pelatihan kerja perusahaan” berpotensi merugikan hak konstitusional <b>PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V</b> sebagai pihak yang memiliki tanggung jawab untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 sebab klausul mengenai “lembaga pelatihan kerja perusahaan” tidak diatur secara jelas sebagaimana pengaturan mengenai “lembaga pelatihan kerja pemerintah” dan “lembaga pelatihan kerja swasta” sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum yang berpotensi mengakibatkan munculnya penyimpangan dan/atau penyalahgunaan oleh perusahaan untuk, misalnya, dengan sewenang-wenang memanfaatkan peserta pelatihan kerja atau peserta magang untuk dipekerjakan atau difungsikan sebagai pekerja pada proses produksi perusahaan secara berulang dan/atau untuk suatu jangka waktu sebagaimana layaknya pekerja/buruh, namun kepada peserta pelatihan kerja atau peserta magang bersangkutan tidak diberikan hak-hak</p>
--	---

	<p>layaknya pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan bersangkutan;</p> <p>1.4. Bahwa pada sisi yang lain, pemanfaatan peserta pelatihan kerja atau peserta magang oleh perusahaan untuk dipekerjakan pada proses produksi dengan dalih atau berkedok pelatihan kerja pada gilirannya berpotensi menimbulkan kerugian konstitusional bagi <b>PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V</b> sebagai pihak yang memiliki tanggung jawab untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, sebab peserta pelatihan kerja atau peserta magang, termasuk pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan bersangkutan berpotensi tidak mendapatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>1.5. Bahwa selain dari pada itu, adanya perbedaan persyaratan bagi lembaga pelatihan kerja perusahaan untuk melakukan “pendaftaran” [Vide Pasal 13 ayat (4) UU 6/2023] dan lembaga pelatihan kerja swasta untuk memenuhi “perizinan” [Vide Pasal 14 UU 6/2023], secara langsung atau tidak langsung dapat menyebabkan konstruksi yang dibangun dalam sistem UU 13/2003 menjadi tidak jelas sehingga berpotensi menimbulkan kerugian konstitusional bagi <b>PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V</b> sebagai pihak yang memiliki tanggung jawab untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan</p>
--	---

	<p>kepentingan pekerja/buruh dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya untuk mendapatkan kepastian hukum dalam hubungan industrial, sebab dalam kerangka normatif UU 13/2003 setiap pengaturan mengenai lembaga pelatihan kerja swasta akan selalu bertalian dengan lembaga pelatihan kerja perusahaan dikarenakan “pelatihan kerja perusahaan” didesain sebagai bagian dari “pelatihan kerja swasta” [Vide Penjelasan Pasal 1 UU 13/2003];</p> <p>1.6. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata pengaturan Pasal 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 13 UU 13/2003, secara lebih spesifik lagi ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf c dan ayat (4) UU 6/2023 berpotensi merugikan hak konstitusional <b>PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V</b> sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional <b>PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V</b>. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	---

#### **B.4.2. PELAKSANA PENEMPATAN TENAGA KERJA**

61. Bahwa **PARA PEMOHON** juga berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 37 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 37 UU 13/2003 karena norma *a quo* memuat pengaturan baru yang tidak lagi mewajibkan lembaga swasta harus berbadan hukum untuk menjadi pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 5 sebagai berikut:

**TABEL 5**

KERUGIAN KONSTITUSIONAL

PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, DAN  
PEMOHON VI TERKAIT PENGATURAN PELAKSANA PENEMPATAN TENAGA  
KERJA

**Akibat Pemberlakuan**

**Pasal 37 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 37 UU 13/2003**

**[Pasal 37 ayat (1) huruf b]**

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
2.	Pasal 37 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 37 UU 13/2003	<p>2.1. Bahwa Pasal 37 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 37 UU 13/2003 pada pokoknya telah menghilangkan persyaratan badan hukum bagi lembaga swasta yang menjadi pelaksana penempatan tenaga kerja yang sebelumnya diwajibkan oleh ketentuan Pasal 37 ayat (1) huruf b UU 13/2003 sebagaimana dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 37 UU 6/2023 yang selengkapny berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;">Pasal 37</p> <p>(1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri atas:</p> <p>a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan</p> <p>b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.</p> <p>2.2. Bahwa dihilangkannya persyaratan badan hukum bagi lembaga swasta untuk menjadi pelaksana penempatan tenaga kerja berpotensi merugikan hak konstitusional <b>PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V</b> sebagai pihak yang memiliki</p>

	<p>tanggung jawab untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Sebab, dengan pengaturan yang demikian maka secara <i>a contrario</i> dapat dimaknai lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja dapat berasal dari lembaga swasta non-badan hukum, sedangkan lembaga non-badan tidak selalu dapat dipersamakan dengan lembaga berbadan hukum antara lain dalam hal melakukan perbuatan hukum dan kemampuan bertanggungjawab (<i>rechtsbevoedheid</i>) secara hukum, sebab badan hukum (<i>legal entity</i>) memiliki beberapa unsur pokok yang tidak selalu dimiliki oleh lembaga non-badan hukum, seperti harta kekayaan yang terpisah dan tersendiri, serta kepentingan tersendiri yang bersifat subjektif dan memungkinkan bagi badan hukum untuk dapat mempertahankan kepentingannya dihadapan pihak lain dalam pergaulan hukum (<i>rechts-betrekking</i>).</p> <p><b>Oleh sebab itu, apabila lembaga swasta non-badan hukum diperbolehkan menjadi pelaksana penempatan tenaga kerja maka pekerja/buruh berpotensi tidak mendapatkan kepastian hukum yang adil serta pelayanan dan perlindungan sejak proses rekrutmen sampai dengan penempatan tenaga kerja dari lembaga pelaksana penempatan kerja non-badan hukum.</b></p> <p>2.3. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata pengaturan Pasal 37 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 37 UU 13/2003, secara lebih spesifik lagi ketentuan Pasal 37 ayat (1) huruf b UU 6/2023 berpotensi</p>
--	---

	merugikan hak konstitusional <b>PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V</b> , sebagaimana diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat ( <i>causal verband</i> ) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional <b>PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V</b> . Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i> , potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.
--	---

#### B.4.3. TENAGA KERJA ASING (TKA)

62. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 42 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 karena norma *a quo* memuat pengaturan baru mengenai penempatan tenaga kerja asing sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 6 sebagai berikut:

**TABEL 6**

KERUGIAN KONSTITUSIONAL PARA PEMOHON  
TERKAIT PENGATURAN TENAGA KERJA ASING

##### **Akibat Pemberlakuan**

**Pasal 42 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003**

**[Pasal 42 ayat (1); Pasal 42 ayat (3) huruf a; Pasal 42 ayat (3) huruf c;**

**Pasal 42 ayat (4); dan Pasal 42 ayat (5)]**

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
3.	Pasal 42 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42	3.1. Bahwa Pasal 42 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 pada pokoknya membuat pengaturan mengenai proses rekrutmen dan penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia yang sedemikian mudah sehingga berpotensi merugikan hak konstitusional <b>PARA PEMOHON</b> atas pekerjaan dan penghidupan yang

	UU 13/2003	<p>layak bagi kemanusiaan, hak untuk untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak, serta hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945,</p> <p>3.2. Bahwa dalam ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 yang diubah dengan UU 6/2023, Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing tidak lagi wajibkan memiliki izin, yaitu izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, melainkan cukup memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) namun tidak disebutkan secara jelas kriteria keterangan yang harus dimuat didalam RPTKA sebagaimana sebelumnya ditentukan secara tegas dalam UU 13/2003, seperti; (a) alasan penggunaan tenaga kerja asing; (b) jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan; (c) jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan (d) penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi bagi TKA dengan kualifikasi antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia juga tidak lagi diatur;</p> <p>3.3. Bahwa dengan pengaturan yang demikian maka TKA yang dipekerjakan di Indonesia berpotensi merebut hak-hak <b>PARA PEMOHON</b> sebagai warga negara yang telah dijamin oleh konstitusi, antara lain hak untuk diprioritaskan oleh Negara dalam memperoleh pekerjaan dibandingkan dengan warga negara asing, terutama hak</p>
--	------------	---

	<p>atas pekerjaan di bidang-bidang yang tidak menuntut suatu keahlian tertentu, sedangkan dalam Pasal 42 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 TKA dengan jabatan-jabatan yang sebelumnya harus memiliki izin untuk bisa ditempatkan bekerja di Indonesia, termasuk TKA tanpa keahlian (<i>unskill worker</i>) dapat saja mengisi lapangan pekerjaan yang semestinya adalah menjadi hak pekerja/buruh Indonesia, sehingga ketentuan Pasal 42 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003, secara lebih spesifik lagi ketentuan Pasal 42 ayat (1), ayat (3) huruf a dan huruf c, ayat (4), dan ayat (5) berpotensi merugikan hak konstitusional <b>PARA PEMOHON</b> yang diberikan oleh Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional <b>PARA PEMOHON</b>. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	---

#### B.4.4. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

63. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya; Pasal 56 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 56 UU 13/2003; Pasal 57 angka 13 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 57 UU 13/2003; Pasal 59 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 59 UU 13/2003; Pasal 61 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 61 UU 13/2003; dan Pasal 61A UU 6/2023; karena norma *a quo* memuat pengaturan baru mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi pekerja kontrak sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 7 sebagai berikut:

**TABEL 7**

#### KERUGIAN KONSTITUSIONAL PARA PEMOHON

TERKAIT PENGATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

**Akibat Pemberlakuan**

**Pasal 56 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 56 UU 13/2003**

***[Pasal 56 ayat (3); Pasal 56 ayat (4); Pasal 57; Pasal 59;***

***Pasal 61 ayat (1) huruf c; dan Pasal 61A;]***

<b>No.</b>	<b>Pasal</b>	<b>Kerugian Konstitusional</b>
4.	Pasal 56 UU 6/2023 yang	4.1. Bahwa keberadaan Pasal 56 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 56 UU 13/2003, sepanjang ayat (3) dan ayat (4), telah mengakibatkan berubahnya pengaturan mengenai <b>jangka waktu</b> atau <b>selesainya</b>

<p><b>mengubah</b> ketentuan Pasal 56 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p><b>suatu pekerjaan tertentu</b> dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang kini ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Padahal, terkait dengan <b>jangka waktu</b>, misalnya, ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU UU 13/2003 sebelumnya tegas menyatakan "<i>Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.</i>" Artinya, merujuk pada ketentuan Pasal 56</p>
<p>Pasal 57 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 56 UU 13/2003, sepanjang ayat (3) dan ayat (4), maka tidak terdapat lagi batasan jangka waktu dalam PKWT sehingga hal tersebut berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, serta berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak akan mendapatkan jaminan dan perlindungan yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yaitu hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;</p>
<p>Pasal 59 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>4.2. Bahwa demikian pula dengan keberadaan Pasal 61 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003, sepanjang ayat (4) yang menentukan <b>jangka waktu</b> atau <b>selesainya suatu pekerjaan tertentu</b> dalam PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak akan mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p>
<p>Pasal 61 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>4.2. Bahwa demikian pula dengan keberadaan Pasal 61 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003, sepanjang ayat (4) yang menentukan <b>jangka waktu</b> atau <b>selesainya suatu pekerjaan tertentu</b> dalam PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak akan mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p>
<p>Pasal 61A UU 6/2023</p>	<p>4.2. Bahwa demikian pula dengan keberadaan Pasal 61 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003, sepanjang ayat (4) yang menentukan <b>jangka waktu</b> atau <b>selesainya suatu pekerjaan tertentu</b> dalam PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak akan mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p>

	<p>4.3. Bahwa pemberlakuan Pasal 57 13 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 mengakibatkan pekerja/buruh yang dipekerjakan dengan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis oleh perusahaan akan berpotensi kehilangan haknya secara hukum untuk mendapatkan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh karena pekerja/buruh karena selain tidak dapat memiliki bukti otentik di hadapan hukum untuk membuktikan perjanjian kerjanya dengan perusahaan, posisi pekerja/buruh akan sangat lemah ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja terutama ketika terjadi pelanggaran terhadap jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, sehingga pemberlakuan Pasal 57 13 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 berpotensi menyebabkan pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sedangkan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 telah menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih dari itu pemberlakuan Pasal <i>a quo</i> berpotensi menihilkan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum bagi pekerja/buruh sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, serta berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja sebagaimana semestinya dijamin menurut Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yaitu menjadi hak setiap orang untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;</p> <p>4.4. Bahwa Pasal 59 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 telah mengubah pengaturan mengenai PKWT yang hanya dapat dibuat</p>
--	---

	<p>untuk pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama atau paling lama (3) tahun. Hal itu bisa dilihat pada Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 59 UU 13/2003, sepanjang ayat (1) huruf b, yang menghapus frasa “<i>dan paling lama 3 (tiga) tahun</i>” yang diatur sebelumnya dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf b UU 13/2003. Keberadaan Pasal 59 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 berpotensi membuka ruang bagi jenis pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 tahun untuk bisa didasarkan pada PKWT serta dapat membuka ruang bagi pengusaha untuk menempatkan pekerja/buruh berdasarkan PKWT (atau disebut sebagai pekerja kontrak) dalam masa waktu yang cukup lama yakni lebih dari 3 tahun. Hal tersebut berpotensi mempersempit kesempatan bagi pekerja/buruh untuk dapat bekerja berdasarkan PKWT (atau disebut sebagai pekerja tetap). Dengan demikian pekerja/buruh berpotensi tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; berpotensi tidak mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945; dan berpotensi mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja. Sedangkan hak tersebut dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yaitu menjadi hak bagi setiap orang untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;</p> <p>4.5. Bahwa Pasal 59 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 59 UU 13/2003, sepanjang ayat (3) juga berpotensi merugikan pekerja/buruh sebab Pasal <i>a quo</i> telah menghapuskan ketentuan Pasal 59 ayat (3) UU</p>
--	--

	<p>13/2003 yang menyatakan “<i>Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.</i>” Demikian pula pada ayat (4) Pasal <i>a quo</i> yang menghapus batasan jangka waktu dan batasan perpanjangan dalam PKWT yang didasarkan atas jangka waktu sehingga berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh dapat dikontrak berdasarkan PKWT dalam waktu yang lama dan bahkan seumur hidup. Sementara pada ayat (5) Pasal <i>a quo</i> kewajiban bagi pengusaha yang ingin memperpanjang PKWT untuk memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir juga dihilangkan, sehingga hal tersebut menghilangkan hak pekerja/buruh untuk mendapatkan kepastian akan status pekerjaannya: apakah akan diperpanjang atautkah tidak diperpanjang, sebelum berakhir masa pekerjaannya berdasarkan perjanjian kerja. Pada ayat (6) Pasal <i>a quo</i> juga dibuat aturan yang membuat pengusaha memiliki ruang yang sangat luas untuk melakukan pembaharuan PKWT pekerja/buruh secara berulang kali tanpa batasan dan dalam jangka waktu yang menentu sehingga hal tersebut tidak memberikan jaminan kepastian bagi pekerja/buruh. Berdasarkan uraian diatas, pemberlakuan Pasal 59 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 59 UU 13/2003, berpotensi menyebabkan pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; Pasal <i>a quo</i> juga tidak memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum bagi pekerja/buruh sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945; serta berpotensi menyebabkan pekerja/buruh mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan</p>
--	--

	<p>tidak layak dalam hubungan kerja, sedangkan hak-hak tersebut dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>4.6. Bahwa 61 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 menambahkan pengaturan mengenai kondisi berakhirnya perjanjian kerja, yaitu meliputi pula: “<i>selesainya suatu pekerjaan tertentu</i>” sebagaimana tercantum dalam Pasal 61 ayat (1) huruf c yang selengkapnya berbunyi:</p> <p>(1) <i>Perjanjian kerja berakhir apabila:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>a. <i>pekerja/buruh meninggal dunia;</i></li><li>b. <i>berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;</i></li><li>c. <b><i>selesainya suatu pekerjaan tertentu;</i></b></li><li>d. <i>adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau</i></li><li>e. <i>adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.</i></li></ol> <p>4.7. Bahwa klausul “selesainya suatu pekerjaan tertentu” yang dimuat dalam Pasal <i>a quo</i> menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh, baik yang berstatus sebagai pekerja tetap (PKWTT) maupun pekerja kontrak (PKWT, sebab bagi pekerja tetap yang dipekerjakan di pekerjaan tertentu dimaksud, berpotensi dapat diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan ketika pekerjaan tersebut selesai, sedangkan perusahaan bersangkutan masih berjalan dengan jenis pekerjaan yang lain. Adapun bagi pekerja kontrak, hubungan kerjanya juga dapat diakhiri ketika pekerjaannya dianggap sudah selesai, padahal pekerja bersangkutan, misalnya, masih memiliki sisa masa</p>
--	---

	<p>kontrak. Jika Pasal 61 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 dikaitkan dengan pasal baru, yaitu Pasal 61A UU 6/2023, maka pekerja kontrak yang diakhiri masa kerjanya akibat klausul “selesaiannya suatu pekerjaan tertentu”, hanya akan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan, melainkan akan diatur dalam PP. Padahal, jika berpegang pada sistem UU 13/2003, pekerja kontrak yang diakhiri hubungan kerjanya sebelum jangka waktu kontraknya berakhir, berhak menerima upah sebesar masa kontrak yang tersisa. Artinya, perusahaan menurut Pasal 62 UU 13/2003 wajib membayarkan upah dari sisa masa kontrak pekerja bersangkutan dengan nilai yang sudah dapat diperkirakan sesuai ketentuan undang-undang, dan bukan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan dalam undang-undang. Dalam hal ini UU 6/2023 berpotensi menghilangkan hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil di hadapan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945; hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>4.8. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional <b>PARA PEMOHON</b>, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi</p>
--	---

		kerugian konstitusional <b>PARA PEMOHON</b> . Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i> , potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.
--	--	---

#### B.4.5. PEKERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*)

64. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya; Pasal 65 UU 6/2023 yang **menghapus** ketentuan Pasal 65 UU 13/2003; dan Pasal 66 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 66 UU 13/2003; karena norma *a quo* memuat dan/atau berimplikasi menciptakan pengaturan baru mengenai pekerja alih daya (*outsourcing*) sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 8 sebagai berikut:

**TABEL 8**

KERUGIAN KONSTITUSIONAL PARA PEMOHON  
TERKAIT PENGATURAN PEKERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*)

**Akibat Pemberlakuan**

**Pasal 64 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003; Pasal 65 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003; dan Pasal 66 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003**

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
5.	Pasal 64 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003 -----	5.1. Bahwa Pasal 64 UU 6/2023 mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003. Pasal 64 UU 6/2023 berbunyi: <i>(1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.</i> <i>(2) Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).</i>

	<p>Pasal 65 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 66 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003</p>	<p>(3) <i>Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</i></p> <p>Bahwa meskipun Pasal <i>a quo</i> tetap mengatur pengaturan terkait dengan <i>In House Outsourcing</i> yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan/melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis, akan tetapi pada ayat (2) Pasal <i>a quo</i> justru berbunyi, “<i>Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)</i>” dan pada ayat (3) Pasal <i>a quo</i> menambahkan “<i>Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah</i>”. Pasal 64 ayat (2) dan ayat (3) UU 6/2023 seperti pemberian cek kosong kepada pemerintah untuk mengatur lebih lanjut berkaitan dengan penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang berkaitan dengan perjanjian alih daya. Implikasi aturan tersebut, pertama membuat pengaturan mengenai penetapan oleh pemerintah terhadap sebagian pekerjaan yang dapat di alih daya menjadi tidak jelas, kabur, dan penuh ketidakpastian hukum. Kedua, jenis sebagian pekerjaan yang dapat di alih daya juga tidak jelas sebagian pelaksanaan pekerjaan seperti apa yang boleh diatur dengan peraturan pemerintah. Ketiga, pengaturan ini merupakan bukti konkrit bahwa pemerintah tidak memprioritaskan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dalam perjanjian alih daya. Pekerja/buruh bekerja dalam ketidakpastian atas hukum dan perlindungan dari pemerintah. Keempat, diberikannya peluang bagi pemerintah untuk membentuk peraturan turunan yaitu peraturan pemerintah tidaklah solutif karena pembuatan peraturan pemerintah selama ini nir partisipasi</p>
--	---	--

	<p>publik. Ruang untuk partisipasi publik dapat memberikan masukan atas peraturan pemerintah selama ini tidak ada dan tidak diberikan. Atas dasar hal tersebut Pasal 64 UU 6/2023 berpotensi merugikan hak-hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>5.2. Bahwa Pasal 65 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 telah menyebabkan konstruksi hukum Pasal 65 UU 13/2003 yang mengatur mengenai batasan, syarat kerja, dan perlindungan hak-hak <i>outsourcing</i> menjadi hilang. Padahal, substansi yang diatur dalam Pasal 65 UU 13/2003 ialah terkait dengan <i>In House Outsourcing</i> yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok, melainkan bersifat penunjang, yang dikerjakan di lokasi perusahaan pemberi pekerjaan dengan tanpa menghambat proses produksi secara langsung. Dihapusnya ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 mengakibatkan antara lain hilangnya batasan cara menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain di dalam perusahaan pemberi pekerjaan terkait dengan perlindungan bagi para pekerja; semua jenis pekerjaan bisa diborongkan tanpa dibatasi <i>core</i> atau <i>non core</i>; tidak perlu lagi syarat harus berbadan hukum bagi perusahaan pemborongan pekerjaan; dan tidak ada lagi sanksi hukum berupa beralihnya hubungan kerja ke pemberi pekerjaan. Hal itu berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh karena bisa saja pekerja/buruh akan di-<i>outsource</i> seumur hidup, sebab sebenarnya dalam ketentuan Pasal 65 ayat (7) diatur bahwa "<i>Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila</i></p>
--	--

	<p>memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59". Dengan dihapusnya Pasal <i>a quo</i> basis <i>outsourcing</i> dengan batasan waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU 13/2003 menjadi hilang pula;</p> <p>5.3. Bahwa oleh sebab itu Pasal 65 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 karena jaminan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan berpotensi tidak dapat diwujudkan akibat tidak adanya batasan dan syarat kualifikasi yang dapat dilakukan <i>outsourcing</i> dalam bekerja. Dihilangnya Pasal <i>a quo</i> juga membuat pekerja/buruh berpotensi tidak mendapatkan perlakuan yang sama antara <i>outsourcing</i> dengan pekerja lainnya sehingga hak konstitusional pekerja/buruh yang dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yaitu hak untuk diakui, dijamin, dilindungi, dan mendapatkan kepastian hukum yang adil dalam sistem kerja <i>outsourcing</i> sulit dipenuhi, dan pada gilirannya pekerja/buruh <i>outsourcing</i> akan sulit memenuhi hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>5.4. Bahwa berlakunya Pasal 66 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 berpotensi mengakibatkan terbangunnya sistem ketenagakerjaan yang menukar atau mengganti pekerja yang berstatus tetap dengan pekerja dari perusahaan 'Alih Daya' guna mengerjakan semua jenis pekerjaan tanpa batas sehingga dapat menciptakan "perbudakan modern (<i>modern slavery</i>)", memperdagangkan manusia untuk dipekerjakan kepada orang lain atau <i>Exploitat de l'homp var l'homp</i></p>
--	---

	<p>karena syarat dan ketentuan tentang jenis dan sifat pekerjaan yang diperbolehkan Pasal 65 UU 13/2003 juga telah dihapus oleh UU 6/2023. Perusahaan atau pengguna jasa akan dapat secara leluasa menggunakan pekerja <i>outsourcing</i> untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan kontrak awal pekerjaannya. Semua jenis pekerjaan akan dapat di <i>outsourcing</i> kan dan tidak hanya terbatas untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dikaitkan dengan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003, jika persyaratan yang termuat dalam huruf d dari ayat (2) Pasal 66 tidak terpenuhi, maka <b>demi hukum</b> status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan PPJP <b>beralih</b> menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. diubahnya pasal 66 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya ketentuan yang mengatur hak yang sama bagi pekerja <i>outsourcing</i> (sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh). Hal ini berpotensi melanggar hak-hak pekerja/buruh yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, serta hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>5.5. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional <b>PARA</b></p>
--	--

	<p><b>PEMOHON</b> sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional <b>PARA PEMOHON</b>. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--

#### B.4.6. WAKTU KERJA

65. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 77 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 77 UU 13/2003 dan Pasal 78 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 78 UU 13/2003 karena norma *a quo* memuat pengaturan baru mengenai waktu kerja sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 9 sebagai berikut:

**TABEL 9**

**KERUGIAN KONSTITUSIONAL PARA PEMOHON**

**TERKAIT PENGATURAN WAKTU KERJA**

**Akibat Pemberlakuan**

**Pasal 77 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 77 UU 13/2003 dan Pasal 78 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 78 UU 13/2003**

***[Penjelasan Pasal 77 ayat (3); Pasal 77 ayat (4); dan Pasal 78 ayat (1) huruf b]***

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
6.	Pasal 77 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 77 UU 13/2003 -----	6.1. Bahwa Pasal 77 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 77 UU 13/2003, sepanjang Penjelasan ayat (3) menjelaskan sebagai berikut:  <i>“Bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat diberlakukan ketentuan waktu kerja yang kurang atau lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1</i>

<p>Pasal 78 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 78 UU 13/2003</p>	<p>(satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu”</p> <p>6.2. Bahwa keberadaan Pasal <i>a quo</i> tidak memberikan kepastian hukum terkait pekerjaan apa yang dikategorikan ke dalam sektor usaha dan pekerjaan tertentu yang dapat diberlakukan ketentuan waktu kerja yang kurang atau lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, sedangkan pada mulanya dalam Penjelasan Pasal 77 ayat (3) UU 13/2003 pekerjaan yang dikategorikan ke dalam sektor usaha atau pekerjaan tertentu sudah ditentukan secara jelas dan tegas, seperti misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan. Oleh sebab itu, keberadaan Pasal <i>a quo</i> membuka ruang fleksibilitas bagi pengusaha untuk mengatur waktu bekerja yang kurang atau bahkan lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu terhadap pekerja/buruh di segala jenis pekerjaan dengan memaknai sebagai pekerjaan yang tergolong ke dalam kategori sektor usaha atau pekerjaan tertentu sehingga berpotensi mengakibatkan adanya waktu kerja yang tidak menentu, dan bahkan berlebih dan eksploitatif terhadap pekerja/buruh, sehingga tidak mencerminkan adanya pekerjaan yang layak bagi pekerja/buruh <i>dan</i> tidak memberikan perlindungan hukum yang adil dalam penentuan waktu kerja, dan akibatnya hak-hak pekerja/buruh yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 untuk mendapatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan akan sulit dipenuhi; pengakuan, jaminan, perlindungan, dan</p>
---	---

	<p>kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh terkait waktu kerja juga berpotensi dilanggar, sedangkan hak dimaksud telah diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945; dan lebih dari itu pada gilirannya Penjelasan Pasal 77 ayat (3) <i>a quo</i> berpotensi menyebabkan pekerja/buruh akan mengalami kesulitan untuk memenuhi hak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>6.3. Bahwa berlakunya Pasal 78 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 78 UU 13/2003 menyebabkan <i>Waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu</i>, sedangkan sebelumnya UU 13/2003 menentukan <i>Waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu</i>. Penambahan waktu tersebut membuka ruang bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan waktu kerja yang lama sehingga berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan kebugarannya dan berpotensi dapat menimbulkan gangguan kesehatan bagi pekerja/buruh. Adanya syarat persetujuan pekerja/buruh ketika pengusaha ingin mempekerjakan tenaga kerja melebihi waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 78 UU 6/2023 sepenuhnya tidak dapat menjamin perlindungan bagi pekerja/buruh sebab <i>notoire feiten</i> pekerja/buruh dalam posisi yang lebih lemah (<i>inferior</i>) dibanding perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat (<i>superior</i>) dalam hubungan kerja. Oleh sebab itu, keberadaan Pasal <i>a quo</i> tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan waktu kerja</p>
--	---

	<p>lembur, sehingga berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh yang dijamin oleh 28D ayat (2) UUD 1945, yaitu hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, serta berpotensi menyebabkan pekerja/buruh tidak mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sebagaimana hak konstitusional yang diberikan oleh pasal 28D ayat (2).</p> <p>6.4. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional <b>PARA PEMOHON</b>, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional <b>PARA PEMOHON</b>. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--

#### B.4.7. CUTI

66. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 79 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 karena norma *a quo* memuat pengaturan baru mengenai cuti sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 10 sebagai berikut:

#### TABEL 10

#### KERUGIAN KONSTITUSIONAL PARA PEMOHON

#### TERKAIT CUTI DAN UPAH CUTI

#### Akibat Pemberlakuan

#### Pasal 79 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003

#### [Pasal 79]

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
7.	Pasal 79 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003	<p>7.1. Bahwa Pasal 79 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 berbunyi:</p> <p>(1) <i>Pengusaha wajib memberi:</i></p> <p>a. <i>waktu istirahat; dan</i></p> <p>b. <i>cuti.</i></p> <p>(2) <i>Waktu istirahat sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:</i></p> <p>a. <i>istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan</i></p> <p>b. <i>istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.</i></p> <p>(3) <i>Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.</i></p> <p>(4) <i>Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</i></p> <p>(5) <i>Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.</i></p>

(6) *Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah."*

7.2. Bahwa pengaturan dalam Pasal *a quo* mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU 13/2003 sehingga tidak lagi mencakup Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d, sedangkan ketentuan Pasal 84 UU 13/2003 masih mengatur keberlakuan Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d. Hal itu menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak diaturnya Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d UU 13/2003 di dalam 79 UU 6/2003 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU 13/2003, menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak atas upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang, karena di satu sisi pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang sebagaimana diatur dalam Pasal 84 UU 13/2003, namun di sisi lain Pasal 79 ayat (2) sudah tidak lagi mengatur huruf c dan huruf d sebagaimana disebut di dalam Pasal 84 UU 13/2003. Oleh sebab pengaturan Pasal *a quo* itu berpotensi membuat pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 2D ayat (1) UUD 1945 dan berpotensi tidak dapat menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang berkaitan dengan hak istirahat/cuti dan hak upah istirahat/cuti oleh para pekerja sebagaimana hak tersebut semestinya dapat dipenuhi menurut Pasal 28D ayat (2) UUD 1945; yang pada gilirannya pekerja/buruh juga

		<p>berpotensi tidak mendapatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) 1945. Dikaitkan dengan hak konstitusional lainnya sebagaimana dimaksud Pasal 28I ayat (4) 1945, minimnya peran Negara terhadap pengaturan cuti memberi indikasi tidak adanya perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia yang menjadi tanggung jawab negara, terutama pemerintah;</p> <p>7.3. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional <b>PARA PEMOHON</b>, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional <b>PARA PEMOHON</b>. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	--

#### B.4.8. UPAH DAN UPAH MINIMUM

67. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 88 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 88 UU 13/2003; sisipan pasal-pasal baru di antara Pasal 88 dan 89 UU 6/2023, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, dan Pasal 88E, Pasal 89 UU 6/2023 yang **menghapus** ketentuan Pasal 89 UU 13/2003; Pasal 90 UU 6/2023 yang **menghapus** ketentuan Pasal 90 UU 13/2003; sisipan pasal-pasal baru di antara Pasal 90 dan 91 UU 6/2023, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B; Pasal 91 UU 6/2023 yang **menghapus** ketentuan Pasal 91 UU 13/2003; Pasal 92 UU 6/2023

yang **mengubah** ketentuan Pasal 92 UU 13/2003; Pasal 94 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 94 UU 13/2003; Pasal 95 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 95 UU 13/2003; Pasal 97 UU 6/2023 yang **menghapus** ketentuan Pasal 97 UU 13/2003; Pasal 98 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 98 UU 13/2003; karena norma *a quo* memuat dan/atau berimplikasi menciptakan pengaturan baru mengenai sistem upah dan upah minimum sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 11 sebagai berikut:

**TABEL 11**

**KERUGIAN KONSTITUSIONAL PARA PEMOHON  
TERKAIT PENGATURAN UPAH DAN UPAH MINIMUM**

**Akibat Pemberlakuan**

**Pasal 88 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003; pasal-pasal baru yang disisipkan diantara Pasal 88 dan 89 UU 6/2023, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, dan Pasal 88E; Pasal 89 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003; Pasal 90 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 90 UU 13/2003; pasal-pasal baru yang disisipkan diantara Pasal 90 dan 91 UU 6/2023, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B; Pasal 91 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU 13/2003; Pasal 92 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003; Pasal 94 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003; Pasal 95 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU 13/2003; Pasal 97 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 13/2003; Pasal 98 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003**

**[Pasal 88; Pasal 88A; Pasal 88B; Pasal 88C; Pasal 88D;**

**Pasal 88E; Pasal 89; Pasal 90; Pasal 90A; Pasal 90B; Pasal 91; Pasal 92 ayat (1); Penjelasan Pasal 94; Pasal 95; Pasal 97; Pasal 98]**

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
-----	-------	-------------------------

<p>8.</p>	<p>Pasal 88 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 88 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>sisipan pasal-pasal baru diantara Pasal 88 dan 89 UU 6/2023, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, dan Pasal 88E</p> <p>-----</p> <p>Pasal 89 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> ketentuan Pasal 89 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 90 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> ketentuan Pasal 90 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>sisipan pasal-pasal baru diantara Pasal 90 dan 91 UU</p>	<p>8.1. Bahwa Pasal-pasal <i>a quo</i> pada pokoknya telah mengubah secara fundamental bangunan sistem pengupahan yang didesain oleh UU 13/2003. Terhadap Pasal 88 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 88 UU 13/2003, berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, karena Pasal <i>a quo</i> tidak memberi perlindungan bagi pekerja/buruh atas haknya memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dengan parameter sebagaimana dimaksud dalam Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003, yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Namun, dalam Penjelasan Pasal 88 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 88 UU 13/2003 itu tidak ditemukan lagi. Hanya disebut: <i>Cukup jelas</i>. Hal ini mengakibatkan tidak ada lagi ukuran yang dapat menjelaskan mengenai apa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak tersebut, sehingga tidak ada lagi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi PARA PEMOHON untuk mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, dan oleh karenanya Pasal 88 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 88 UU 13/2003 telah mereduksi hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana telah dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>8.2. Bahwa Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 mengenai pengertian, standar, kriteria penghasilan yang</p>
-----------	--	--

<p>6/2023, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B</p> <p>-----</p>	<p>memenuhi penghidupan yang layak sesungguhnya ingin menjelaskan arti penting dari keterlibatan/kehadiran Negara cq. Pemerintah dalam menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan hak untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. karena bagaimanapun juga Konstitusi (UUD 1945) tidak mengatur dan menjelaskan secara detail mengenai apa yang dimaksud dengan penghidupan yang layak itu. Tetapi dengan tidak lagi diaturnya pengertian, standar, kriteria penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak di dalam UU 6/2023 dapat menyebabkan menurunnya tanggung jawab dan peran aktif negara untuk memenuhi hak konstitusional warga negara dan/atau setiap orang sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p>
<p>Pasal 91 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> ketentuan Pasal 91 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>Tetapi dengan tidak lagi diaturnya pengertian, standar, kriteria penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak di dalam UU 6/2023 dapat menyebabkan menurunnya tanggung jawab dan peran aktif negara untuk memenuhi hak konstitusional warga negara dan/atau setiap orang sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p>
<p>Pasal 92 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 92 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>8.3. Bahwa Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU 13/2006 sehingga berbunyi, <i>“Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”</i> hanya memberikan atribusi kepada Pemerintah Pusat dalam penetapan kebijakan pengupahan, sehingga ketentuan tersebut mereduksi kedudukan dan peran Pemerintahan Daerah yang secara konstitusional berdasarkan UUD 1945 juga berhak menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan asas otonomi seluas-luasnya, sehingga dengan ketiadaan peran Pemerintahan Daerah dalam penetapan kebijakan pengupahan maka secara otomatis pula berdampak pada kerugian hak konstitusional PARA PEMOHON untuk memperoleh pengupahan dalam pewujudan penghidupan yang layak</p>
<p>Pasal 94 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 94 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>8.3. Bahwa Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU 13/2006 sehingga berbunyi, <i>“Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”</i> hanya memberikan atribusi kepada Pemerintah Pusat dalam penetapan kebijakan pengupahan, sehingga ketentuan tersebut mereduksi kedudukan dan peran Pemerintahan Daerah yang secara konstitusional berdasarkan UUD 1945 juga berhak menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan asas otonomi seluas-luasnya, sehingga dengan ketiadaan peran Pemerintahan Daerah dalam penetapan kebijakan pengupahan maka secara otomatis pula berdampak pada kerugian hak konstitusional PARA PEMOHON untuk memperoleh pengupahan dalam pewujudan penghidupan yang layak</p>
<p>Pasal 95 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 95 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>8.3. Bahwa Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU 13/2006 sehingga berbunyi, <i>“Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”</i> hanya memberikan atribusi kepada Pemerintah Pusat dalam penetapan kebijakan pengupahan, sehingga ketentuan tersebut mereduksi kedudukan dan peran Pemerintahan Daerah yang secara konstitusional berdasarkan UUD 1945 juga berhak menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan asas otonomi seluas-luasnya, sehingga dengan ketiadaan peran Pemerintahan Daerah dalam penetapan kebijakan pengupahan maka secara otomatis pula berdampak pada kerugian hak konstitusional PARA PEMOHON untuk memperoleh pengupahan dalam pewujudan penghidupan yang layak</p>
<p>Pasal 97 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b></p>	<p>8.3. Bahwa Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU 13/2006 sehingga berbunyi, <i>“Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”</i> hanya memberikan atribusi kepada Pemerintah Pusat dalam penetapan kebijakan pengupahan, sehingga ketentuan tersebut mereduksi kedudukan dan peran Pemerintahan Daerah yang secara konstitusional berdasarkan UUD 1945 juga berhak menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan asas otonomi seluas-luasnya, sehingga dengan ketiadaan peran Pemerintahan Daerah dalam penetapan kebijakan pengupahan maka secara otomatis pula berdampak pada kerugian hak konstitusional PARA PEMOHON untuk memperoleh pengupahan dalam pewujudan penghidupan yang layak</p>

<p>ketentuan Pasal 97 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 98 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 98 UU 13/2003</p>	<p>bagi kemanusiaan, karena Pemerintahan Daerah-lah yang tentunya mengerti dan memahami kondisi sosial-ekonomi serta permasalahan di Daerah sebagai dasar/pertimbangan dalam penetapan kebijakan pengupahan;</p> <p>8.4. Bahwa Pasal 88A ayat (7) UU 6/2023 yang menetapkan ketentuan baru berbunyi, <i>“Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda”</i> mereduksi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha; menimbulkan ketidakpastian hukum dan menimbulkan perlakuan yang berbeda antara pekerja/buruh dengan pengusaha karena unsur-unsur dalam frasa tersebut tidak cukup jelas dan substansinya berbeda sebagaimana unsur-unsur frasa yang diberlakukan kepada pengusaha dalam Pasal 88A ayat (6) UU 6/2023 yang berbunyi <i>“Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh”</i>. Pengaturan dalam frasa yang diberlakukan kepada pekerja/buruh sebagaimana Pasal 88A ayat (7) justru merumuskan ancaman sanksi denda kepada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya, sedangkan bentuk pelanggaran yang dimaksud tidak dirumuskan, dan akibat hukum dari pelanggaran terhadap dapat diberlakukannya sanksi denda kepada pekerja/buruh juga tidak dirumuskan sebagaimana rumusan frasa yang diberlakukan kepada pengusaha. Hal tersebut menyebabkan ketentuan baru</p>
--	---

	<p>dalam Pasal 88A ayat (7) UU 6/2023 berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja buruh (PARA PEMOHON) sebagaimana yang dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yaitu jaminan kepada hak setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;</p> <p>8.5. Bahwa terkait penetapan upah yang didasari pada satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana diatur dalam norma baru, yaitu Pasal 88B UU 6/2023 berbeda dengan pengaturan dalam UU 13/2003. Diantara masalahnya adalah satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah dalam UU 6/2023 tidak diatur secara jelas dan tegas dalam undang-undang, mendelegasikan pengaturannya ke level peraturan perundang-undangan yang lebih rendah, yaitu Peraturan Pemerintah (PP). Ketidakjelasan dimaksud dapat menimbulkan multi interpretatif, antara lain, <i>pertama</i>, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan per jam, <i>kedua</i>, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan harian, <i>ketiga</i>, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan mingguan, <i>keempat</i>, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan bulanan. Dan apabila untuk jenis pekerjaan yang berjangka waktu lama/bersifat terus-menerus ditetapkan berdasarkan satuan waktu dengan hitungan per jam, harian, atau mingguan maka berakibat pada pengaturan jam kerja yang eksploitatif dan mengesampingkan/kontradiktif dengan konsep upah minimum yang dibayarkan setiap bulan. Hal ini pada gilirannya akan berdampak kepada kerja produktif yang pada akhirnya berpotensi menghilangkan upah selama sebulan penuh, yang secara tidak langsung akan berdampak pula pada hilangnya hak atas jaminan sosial.</p>
--	--

	<p>Selain daripada itu Pasal 88B ayat (1) huruf b UU 6/2023 juga dapat menimbulkan makna ganda, yaitu <i>pertama</i>, satuan hasil yang dihitung berdasarkan selesainya pekerjaan (hasil akhir), atau <i>kedua</i>, satuan hasil yang dihitung berdasarkan perkembangan/ kemajuan (<i>progress</i>).</p> <p>8.6. Bahwa dengan ketiadaan pengaturan yang tegas mengenai pemaknaan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah di dalam UU 6/2023 mengindikasikan bahwa undang-undang tidak mampu menjamin terpenuhinya hak konstitusional pekerja/buruh (PARA PEMOHON) sebagaimana dijamin 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>8.7. Bahwa ketentuan baru dalam Pasal 88C UU 6/2023 telah menghilangkan ketentuan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota yang sebelumnya diatur dalam Pasal 89 ayat (1) huruf b UU 13/2003 sehingga ketentuan tersebut mengurangi hak pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, serta telah pula mengurangi nilai upah minimum kabupaten/kota, karena penetapan upah minimum kabupaten/kota diatur dengan syarat tertentu yang meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota, yang tentunya hal tersebut sangat bergantung pada kondisi pasar yang sangat fluktuatif, padahal penetapan upah minimum yang sebelumnya diatur dalam Pasal 89 ayat (2) UU 13/2003 diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak. Dan bahkan lebih dari itu, norma baru Pasal 88C UU 6/2023 telah menghilangkan</p>
--	---

	<p>ketentuan yang mengharuskan Gubernur memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota dalam penetapan upah minimum provinsi, kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, padahal Bupati/Walikota maupun Dewan Pengupahan yang didalamnya terdiri atas organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi selama ini memiliki peran yang amat penting dan strategis dalam penetapan kebijakan pengupahan. Dengan demikian PARA PEMOHON merasa dirugikan atas berlakunya Pasal 88C UU 6/2023 karena hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 berpotensi dilanggar;</p> <p>8.8. Bahwa pasal baru yakni Pasal 88D UU 6/2023 mengatur formula perhitungan upah minimum untuk pelaksanaan ketentuan Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) UU 6/2023 yang penghitungannya tidak lagi berdasarkan/diarahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL), sehingga pengaturan demikian berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.</p> <p>8.9. Bahwa norma baru Pasal 88D UU 6/2023 berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, karena telah mengabaikan/menghilangkan variabel pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam perhitungan upah</p>
--	---

	<p>minimum pada wilayah provinsi, upah minimum pada wilayah kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota;</p> <p>8.10. Bahwa norma baru Pasal 88E UU 6/2023 menimbulkan multitafsir karena ketentuan tersebut setidaknya dapat memicu 2 (dua) pemaknaan, pertama, upah minimum diberlakukan hanya bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan dan setelah masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun maka dapat diberlakukan upah di atas upah minimum; atau kedua, upah minimum diberlakukan hanya bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan dan setelah masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun maka dapat diberlakukan upah dibawah upah minimum. Pengaturan ini pada gilirannya akibat bersifat multitafsir maka dapat mengaburkan prinsip pengupahan yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum berkaitan dengan pemberlakuan pengupahan di Indonesia. oleh sebab itu PARA PEMOHON merasa dirugikan atas diberlakukannya pengaturan tersebut sebab Pasal <i>a quo</i> berpotensi tidak dapat menjamin hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, sebagaimana dijamin dalam 28D ayat (1) UUD 1945;</p> <p>8.11. Bahwa Pasal 89 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945</p>
--	--

	<p>sehingga perlu untuk dihidupkan kembali untuk mengisi kekosongan hukum dan kekurangan konstruksi pasal-pasal pengaturan upah dalam UU 6/2023.</p> <p>8.12. Bahwa Pasal 90 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 90 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 sehingga perlu untuk dihidupkan kembali untuk mengisi kekosongan hukum dan kekurangan konstruksi pasal-pasal pengaturan upah dalam UU 6/2023.</p> <p>8.13. Bahwa norma baru Pasal 90A UU 6/2023 menyatakan <i>“Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di perusahaan”</i>. Pengaturan tersebut mereduksi kedudukan dan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam keikutsertaan menetapkan upah di atas upah minimum, sedangkan partai buruh dan serikat pekerja/serikat buruh memiliki tanggung jawab untuk membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, sehingga berlakunya Pasal <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana dijamin oleh Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945;</p> <p>8.14. Bahwa berlakunya norma baru Pasal 90B ayat (1) UU 6/2023 berakibat kepada tidak ada lagi “Jaring Pengaman” yang sejatinya merupakan esensi dan tujuan dari upah minimum, karena Pasal 90B ayat (1) UU 6/2023 telah mengecualikan pemberlakuan upah minimum bagi Usaha Mikro dan Kecil, sehingga pekerja/buruh yang bekerja pada Usaha Mikro dan Kecil berpotensi tidak mendapatkan hak atas imbalan yang layak dalam</p>
--	--

	<p>hubungan kerja. Ketentuan baru dalam Pasal 90B pada ayat (3) juga berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena kesepakatan upah ditetapkan hanya berdasarkan persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat, dan tidak diarahkan pada pencapaian penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;</p> <p>8.15. Bahwa Pasal 91 UU 13/2003 yang dihapus oleh Pasal 91 UU 6/2023 berbunyi,</p> <p><i>(1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</i></p> <p><i>(2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.</i></p> <p>Pasal yang dihapus ini berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, terlebih Pasal 88A UU 6/2023 tidak utuh sebagai Pasal yang ideal dalam mengatur pengupahan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 91 UU 13/2003 ini.</p> <p>8.16. Bahwa Pasal 92 ayat (1) UU 6/2023 yang mengubah Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003 telah menghapus frasa <i>“dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”</i> yang terdapat dalam</p>
--	--

	<p>Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003 sehingga penyusunan struktur dan skala upah di perusahaan tidak lagi memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi akan tetapi diubah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Pada ayat (2) nya juga hanya menyebutkan "<i>Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.</i>" Dalam konteks ini terasa sekali bahwa Pemerintah hendak memberikan keleluasaan/otoritas sepenuhnya kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sesuka pengusaha dengan alasan kemampuan perusahaan dan produktivitas, dan tanpa memperhatikan golongan, jabatan, pendidikan, dan kompetensi pekerja/buruh. Dengan pengaturan yang demikian maka PARA PEMOHON merasa hak-hak konstitusionalnya yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 berpotensi dilanggar.</p> <p>8.17. Bahwa Pasal 94 UU 6/2023, berbunyi "<i>Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap</i>". Dalam Penjelasan Pasal <i>a quo</i> disebutkan: <i>Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu</i>". Pengaturan ini mereduksi esensi tunjangan tetap yang seharusnya diterima pekerja/buruh karena kehadiran dan prestasi kerjanya, sebab kehadiran pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan dan mengabdikan kepada pemberi kerja sejatinya merupakan pengorbanan waktu, tenaga,</p>
--	---

	<p>pikiran yang mestinya dihargai/dihormati oleh negara cq. Pemerintah termasuk pemberi kerja (pengusaha) dengan memperhitungkannya kedalam komponen tunjangan tetap dalam rangka untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Oleh sebab itu, pengaturan dalam Pasal <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak melalui tunjangan tetap yang dalam pembayarannya dikaitkan (memperhitungkan) dengan kehadiran dan prestasi kerjanya sebagaimana jaminan yang dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>8.18. Bahwa Pasal 95 UU 6/2023 yang pada esensinya mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003, merancukan makna frasa “... <i>upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya</i>”, sebab menjadi tidak sinkron atau tidak konsisten dengan Pasal 95 ayat (2) UU 13/2003 setelah diubah dengan Pasal 95 ayat (2) UU 6/2023 dan sesuai Penjelasan Pasal 95 ayat (2) UU 13/2003 setelah diubah dengan Pasal 95 ayat (2) UU 6/2023, pembayaran upah pekerja/buruh harus didahulukan daripada kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, sedangkan Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003 setelah diubah dengan Pasal 95 ayat (3) UU 6/2023 justru mengecualikan ketentuan tersebut, sehingga mereduksi prioritas pekerja/buruh untuk menjadi pihak yang didahulukan mendapatkan pembayaran upah atau hak lainnya yang belum diterima akibat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu Pasal <i>a quo</i></p>
--	---

	<p>berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum yang dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>8.19. Bahwa Pasal 97 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 13/2003 telah menghapus keberlanjutan pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan pengupahan. Pasal 97 UU 13/2003 berbunyi, <i>Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah</i>. Bahwa delegasi pengaturan merupakan hal yang penting untuk tetap diperhatikan dalam setiap pembentukan peraturan perundang-undangan, terutama level undang-undang.</p> <p>8.20. Bahwa Pasal 98 ayat (1) UU 6/2023 yang mengubah Pasal 98 ayat (1) UU 13/2006 telah menghapus fungsi Dewan Pengupahan untuk merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah, sedangkan kedudukan dan fungsi Dewan Pengupahan, baik Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota merupakan institusi resmi yang didesain untuk dapat memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah, dalam rangka pengembangan sistem pengupahan nasional. Pengaturan dalam pasal a</p>
--	---

	<p><i>quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional <b>PARA PEMOHON</b> untuk memperoleh pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p> <p>8.21. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional <b>PARA PEMOHON</b>, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional <b>PARA PEMOHON</b>. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--

#### **B.4.9. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

68. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 151 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 151 UU 13/2003; dan Penyisipan/Penambahan Pasal baru yaitu Pasal 151A; Pasal 154A; dan Pasal 157A UU 6/2023 karena norma *a quo* memuat pengaturan baru terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 12 sebagai berikut:

**TABEL 12****KERUGIAN KONSTITUSIONAL****PARA PEMOHON****TERKAIT PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)****Akibat Pemberlakuan**

**Pasal 151 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003 dan Penyisipan/Penambahan Pasal baru yaitu Pasal 151A; Pasal 154A; dan Pasal 157A**

***[Pasal 151 ayat (4); Pasal 151A huruf a; Pasal 154A; Pasal 157A ayat (1), ayat (2) dan ayat (3)]***

<b>No.</b>	<b>Pasal</b>	<b>Kerugian Konstitusional</b>
9.	<p>Pasal 151 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 151 UU 13/2003 -----</p> <p>Pasal 151A UU 6/2023 -----</p> <p>-----</p> <p>Pasal 154A UU 6/2023 -----</p> <p>-----</p> <p>Pasal 157A UU 6/2023</p>	<p>9.1. Bahwa ketentuan Pasal 151 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003 menyebutkan sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;"><i>“Pasal 151</i></p> <p>(1) <i>Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.</i></p> <p>(2) <i>Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.</i></p> <p>(3) <i>Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.</i></p>

	<p>(4) <i>Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”</i></p> <p>9.2. Bahwa Pasal 151 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan, sepanjang ayat (4), memuat frasa: “... <i>pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial</i>”. Pengaturan tersebut berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “<i>Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan</i>”, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi, “<i>Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum</i>”, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, “<i>Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja</i>”;</p> <p>9.3. Bahwa meskipun mekanisme dimaksud telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi frasa tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak mengatur konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengusaha. Hal ini berpotensi dapat ditafsirkan secara bebas oleh Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja, sehingga rentan menimbulkan kesewenang-wenangan dari Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja. Pengusaha</p>
--	---

	<p>yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh tanpa proses mekanisme penyelesaian hubungan industrial sampai memperoleh putusan yang berkekuatan hukum bahkan tetap bisa saja melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut karena ditafsirkan tidak berkonsekuensi batal demi hukum;</p> <p>9.4. Bahwa Pasal 151A UU 6/2023 berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;"><i>“Pasal 151A</i></p> <p><i>Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. <i>pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;</i></li><li>b. <i>pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;</i></li><li>c. <i>pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau</i></li><li>d. <i>pekerja/buruh meninggal dunia.”</i></li></ul> <p>9.5. Bahwa Pasal a quo sepanjang huruf a memuat frasa <i>“pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri”</i> menimbulkan ketidakpastian hukum dalam mengatur pengecualian bagi pengusaha dalam memberikan pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja yang hanya menyebutkan pengecualian bagi pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Padahal, pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja merupakan mekanisme yang mutlak yang</p>
--	---

	<p>harus dilewati oleh Pengusaha. Hal ini merupakan mekanisme yang dibangun negara dalam rangka melindungi dan menjamin hak konstitusional tiap-tiap warga negara yang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam konteks ini, mekanisme pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu cara agar tujuan terjaminnya pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, aturan terhadap pengecualian dari Pasal tersebut haruslah berkepastian hukum. Oleh sebab itu, pemberlakuan Pasal <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi, "<i>Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan</i>", Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, "<i>Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum</i>", dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, "<i>Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja</i>."</p> <p>9.6. Bahwa ketentuan Pasal 154A UU 6/2023 pada ayat (1) huruf b menyatakan:</p> <p style="text-align: center;"><i>"Pasal 154A</i></p> <p>(1) <i>Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:</i></p> <p>.....</p> <p>b. <i>perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan</i></p>
--	--

	<p><i>penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian:</i></p> <p>.....”</p> <p>9.7. Bahwa Pasal <i>a quo</i> sepanjang frasa "<i>atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan</i>" lebih khusus lagi pada frasa "perusahaan tutup" dapat berkonsekuensi pada siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungannya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Oleh sebab itu, PARA PEMOHON berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal <i>a quo</i> sebab hak-hak yang dijamin bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 berpotensi dilanggar;</p> <p>9.8. Bahwa selain itu, ketentuan Pasal 157A ayat (1) UU 6/2023 sepanjang frasa "<i>harus tetap melaksanakan kewajibannya</i>" tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks Pasalnya;</p> <p>9.9. Bahwa begitu pula Pasal 157A ayat (2) UU 6/2023 sepanjang frasa "<i>... dengan tetap membayar upah...</i>" tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks Pasalnya;</p>
--	---

	<p>9.10. Bahwa demikian halnya dengan Pasal 157A ayat (3) UU 6/2023 sepanjang frasa “<i>dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya</i>” telah menimbulkan ketidakpastian hukum disebabkan dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tentu telah mengaburkan makna tingkatan yang memang harus dilalui dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti penyelesaian pada tahap perundingan bipartit, apabila perundingan bipartit tidak ditemukan kata sepakat, maka dapat dilanjut tahap mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan terakhir pada tahap penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial bahkan untuk kasus tertentu bisa sampai dengan kasasi (<i>Vide</i> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Hal ini juga diuraikan dalam Penjelasan Pasal <i>a quo</i>, bahwa yang dimaksud “sesuai tingkatannya” adalah penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit atau mediasi/konsiliasi/arbitrase atau pengadilan hubungan industrial, artinya apabila di salah satu tingkatan mekanisme penyelesaian perselisihan telah dinyatakan selesai, belum tentu perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh juga telah selesai disebabkan perselisihan belum menemukan kata sepakat atau belum mendapat putusan yang berkekuatan hukum tetap;</p> <p>9.11. Bahwa berdasarkan hal tersebut, ketentuan Pasal 157A UU 6/2023 tidak memberikan jaminan kepastian hukum yang adil sehingga potensial melanggar hak</p>
--	---

		<p>konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p> <p>9.12. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional <b>PARA PEMOHON</b>, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional <b>PARA PEMOHON</b>. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	---

#### **B.4.10. UANG PESANGON (UP), UANG PENGGANTIAN HAK (UPH), DAN UANG PENGHARGAAN MASA KERJA (UPMK)**

69. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya;

- a. Pasal 156 UU 6/2023 yang **mengubah** ketentuan Pasal 156 UU 13/2003;
- b. Pasal 161 UU 6/2023 yang **menghapus** Pasal 161 UU 13/2003;
- c. Pasal 162 UU 6/2023 yang **menghapus** Pasal 162 UU 13/2003;
- d. Pasal 163 UU 6/2023 yang **menghapus** Pasal 163 UU 13/2003;
- e. Pasal 164 UU 6/2023 yang **menghapus** Pasal 164 UU 13/2003;
- f. Pasal 165 UU 6/2023 yang **menghapus** Pasal 165 UU 13/2003;
- g. Pasal 166 UU 6/2023 yang **menghapus** Pasal 166 UU 13/2003;
- h. Pasal 167 56 UU 6/2023 yang **menghapus** Pasal 167 UU 13/2003;

- i. Pasal 169 UU 6/2023 yang **menghapus** Pasal 169 UU 13/2003;
- j. Pasal 172 UU 6/2023 yang **menghapus** Pasal 172 UU 13/2003;

karena norma *a quo* memuat dan/atau berimplikasi memunculkan pengaturan baru mengenai Uang Pesangon (UP), Uang Penggantian Hak (UPH), dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 13 sebagai berikut:

**TABEL 13**

KERUGIAN KONSTITUSIONAL

PARA PEMOHON

TERKAIT PENGATURAN UANG PESANGON (UP), UANG PENGGANTIAN HAK (UPH),

DAN UANG PENGHARGAAN MASA KERJA (UPMK)

**Akibat Pemberlakuan**

**Pasal 156 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU 13/2003; Pasal 161 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 161 UU 13/2003; Pasal 162 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 162 UU 13/2003; Pasal 163 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 163 UU 13/2003; Pasal 164 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 164 UU 13/2003; Pasal 165 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 165 UU 13/2003; Pasal 166 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 166 UU 13/2003; Pasal 167 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003; Pasal 169 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 169 UU 13/2003; dan Pasal 172 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 172 UU 13/2003**

***[Pasal 156 ayat (2); Pasal 156 ayat (4); Pasal 161; Pasal 162; Pasal 163; Pasal 164; Pasal 165; Pasal 166; Pasal 167; Pasal 169; Pasal 172; ]***

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
-----	-------	-------------------------

10.	<p>Pasal 156 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> ketentuan Pasal 156 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 161 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 161 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 162 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 162 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 163 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 163 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 164 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 164 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 165 UU</p>	<p>10.1. Bahwa ketentuan Pasal 156 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU 13/2003 selengkapnya berbunyi:</p> <p style="text-align: center;"><i>“Pasal 156</i></p> <p>(1) <i>Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.</i></p> <p>(2) <i>Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan <b>dengan ketentuan sebagai berikut:</b></i></p> <p>a. <i>masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;</i></p> <p>b. <i>masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;</i></p> <p>c. <i>masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;</i></p> <p>d. <i>masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;</i></p> <p>e. <i>masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;</i></p> <p>f. <i>masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;</i></p> <p>g. <i>masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;</i></p> <p>h. <i>masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</i></p>
-----	---	---

<p>6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 165 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.</p>
<p>Pasal 166 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 166 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <p>a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;</p> <p>c. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;</p>
<p>Pasal 167 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 167 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>d. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;</p> <p>e. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;</p> <p>f. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;</p>
<p>Pasal 169 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 169 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>g. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi</p> <p>h. kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;</p> <p>i. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p>
<p>Pasal 172 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 172 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>j. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.</p> <p>(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:</p> <p>a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</p>

	<p>b. <i>biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;</i></p> <p>c. <i>hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</i></p> <p>(5) <i>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.</i></p> <p>10.2. Bahwa dalam Pasal <i>a quo</i> pada ayat (2) terdapat frasa “... diberikan <b>dengan ketentuan sebagai berikut:</b> ...” telah mengubah frasa sebelumnya yang berbunyi “... <i>paling sedikit sebagai berikut: ...</i>”. Frasa tersebut menutup kemungkinan bagi Perusahaan yang mampu membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh lebih dari batas yang telah ditetapkan. Padahal faktanya selama ini, telah banyak Perusahaan yang memberikan uang pesangon melebihi batas minimum dengan alasan untuk menghargai jasa dan dedikasi pekerja/buruh yang sudah mengabdikan secara maksimal di dalam suatu perusahaan. Dengan hilangnya frasa “paling sedikit” akan Perusahaan dapat secara kaku dalam memberikan uang pesangon dan terkesan mengekang Perusahaan dalam memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh. Ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU 6/2023 menghalangi diperolehnya imbalan yang layak dan adil bagi pekerja sehingga ketentuan tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>10.3. Bahwa selain itu ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 6/2023 menghilangkan ketentuan “<i>penggantian</i></p>
--	---

	<p><i>perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat” sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003. Dihapuskannya ketentuan tersebut membuktikan bahwa Negara benar-benar melepaskan tanggung jawabnya dalam memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja. Padahal adanya pengaturan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan sebagaimana tersebut di atas merupakan ketentuan yang sudah mencerminkan adanya kepastian hukum untuk mendapatkan imbalan yang layak serta adil bagi pekerja/buruh. Dengan dihapuskannya ketentuan tersebut hal ini juga menegaskan bahwa negara abai dalam memberikan jaminan imbalan yang layak dan adil bagi pekerja/buruh. oleh karena substansi Pasal a quo menghilangkan peran Negara dalam melindungi serta memberikan kepastian hukum bagi pekerja untuk mendapatkan imbalan yang layak dan adil, maka pemberlakuan Pasal a quo berpotensi merugikan hak-hak konstitusional PARA PEMOHON yang dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;</i></p>
--	---

	<p>10.4. Pasal 161 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 161 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan sebesar 1 (satu) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, uang penggantian hak kepada pekerja yang di pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha setelah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Padahal bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan alasan di atas, agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha. Oleh sebab itu, dengan Pasal 161 UU 13/2003 yang dihapus oleh Pasal 161 UU 6/2023 menunjukkan bahwa Negara abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>10.5. Bahwa Pasal 162 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 162 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya dan</p>
--	---

	<p>pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.</p> <p>10.6. Bahwa demikian pula dengan Pasal 163 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 163 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.</p> <p>10.7. Bahwa begitu pun dengan Pasal 164 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 164 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (<i>force majeure</i>);</p> <p>10.8. Bahwa ketentuan Pasal 165 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 165 UU 13/2003 berimplikasi</p>
--	---

	<p>pada pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (<i>force majeure</i>) tetapi perusahaan melakukan efisiensi;</p> <p>10.9. Bahwa ketentuan Pasal 166 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 166 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada ahli waris ketika terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh meninggal dunia;</p> <p>10.10. Bahwa ketentuan Pasal 167 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon kepada pekerja yang di pemutusan hubungan kerja karena pensiun. Bahwa ketentuan Pasal 167 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak sesuai ketentuan, maka seharusnya selisihnya dibayar oleh</p>
--	--

	<p>pengusaha. Bahwa ketentuan Pasal 167 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha. Bahwa ketentuan Pasal 167 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak;</p> <p>10.11. Bahwa ketentuan Pasal 169 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan keseluruhan Pasal 169 UU 13/2003 berimplikasi pada pekerja/buruh tidak dapat lagi mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mendapatkan pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak; ketika pengusaha bertindak sewenang-wenang kepada pekerja/buruh, yakni dengan melakukan sebagai berikut</p> <p>a. <i>menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;</i></p>
--	--

	<p>b. <i>membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;</i></p> <p>c. <i>tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;</i></p> <p>d. <i>tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;</i></p> <p>e. <i>memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau</i></p> <p>f. <i>memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja</i></p> <p>10.12. Bahwa ketentuan Pasal 172 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 172 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali, dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali kepada pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;</p> <p>10.13. Bahwa berdasarkan uraian diatas maka Pasal 161 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 161 UU 13/2003; Pasal 162 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 162 UU 13/2003; Pasal 163 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 163 UU 13/2003; Pasal 164 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 164 UU 13/2003; Pasal 165 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 165 UU 13/2003; Pasal 166 UU 6/2023</p>
--	---

	<p>yang <b>menghapus</b> Pasal 166 UU 13/2003; Pasal 167 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 167 UU 13/2003; Pasal 169 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 169 UU 13/2003; dan Pasal 172 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b> Pasal 172 UU 13/2003; berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh (PARA PEMOHON) sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, <i>“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”</i>, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, <i>“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”</i>, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, <i>“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”</i>;</p> <p>10.14. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional <b>PARA PEMOHON</b>, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional <b>PARA PEMOHON</b>. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	---

#### **B.4.11. PENGHAPUSAN SANKSI PIDANA**

70. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya;

- a. Pasal 184 UU 6/2023 yang **menghapus** Pasal 184 UU 13/2003;
- b. Pasal 185 UU 6/2023 yang **mengubah** Pasal 185 UU 13/2003;
- c. Pasal 187 UU 6/2023 yang **mengubah** Pasal 187 UU 13/2003; dan
- d. Pasal 188 UU 6/2023 yang **mengubah** Pasal 188 UU 13/2003;

karena norma *a quo* memuat dan/atau berimplikasi memunculkan pengaturan baru mengenai penghapusan sanksi pidana, sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 14 sebagai berikut:

**TABEL 14**  
KERUGIAN KONSTITUSIONAL  
PARA PEMOHON  
TERKAIT PENGHAPUSAN SANKSI PIDANA

#### **Akibat Pemberlakuan**

**Pasal 184 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 184 UU 13/2003; Pasal 185 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 185 UU 13/2003; Pasal 187 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 187 UU 13/2003; dan Pasal 188 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 188 UU 13/2003**

**[Penghapusan Pasal 184 dan Pengujian Pasal 185; Pasal 187; Pasal 188 ]**

<b>No.</b>	<b>Pasal</b>	<b>Kerugian Konstitusional</b>
11.	Pasal 184 UU 6/2023 yang <b>menghapus</b>	11.1. Bahwa ketentuan Pasal 184 UU 6/2023 telah menghapus ketentuan mengenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 184 UU 13/2003. Bunyi Pasal 184 <i>a quo</i> adalah sebagai berikut:

<p>Pasal 184 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p style="text-align: center;"><i>“Pasal 184</i></p> <p>(1) <i>Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam <b>Pasal 167 ayat (5)</b>, dikenakan sanksi</i></p>
<p>-- Pasal 185 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> Pasal 185 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p><i>pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).</i></p> <p>(2) <i>Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.”</i></p>
<p>--Pasal 187 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> Pasal 187 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>11.2. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan Pasal 184 UU 13/2003, berimplikasi pada tidak adanya sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang di-PHK dan tidak diikutsertakan dalam program pensiun. Hal ini berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, serta melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;</p>
<p>-- dan Pasal 188 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> Pasal 188 UU 13/2003</p>	<p>11.3. Bahwa ketentuan Pasal 185 UU 6/2023 telah mengubah ketentuan mengenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU 13/2003, sehingga menjadi berbunyi:</p>
	<p style="text-align: center;"><i>“Pasal 185</i></p>

	<p>(1) <i>Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).</i></p> <p>(2) <i>Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.”</i></p> <p>11.4. Bahwa dalam rumusan asalnya di UU 13/2003, sanksi pidana dimaksud meliputi pula ketentuan Pasal 42 ayat (1) yang menyatakan: “Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.”; dan Pasal 160 ayat (7) UU 13/2003 yang menyatakan: “<i>Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</i>”;</p> <p>11.5. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, maka pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) tanpa memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk tidak sebagai lagi dianggap sebagai tindak pidana kejahatan. Padahal, tujuan diperlukan izin dalam penggunaan TKA adalah dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja WNI</p>
--	--

		<p>secara optimal. Itu artinya ada kepentingan nasional yang lebih luas dalam memenuhi hak setiap warga negara mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;</p> <p>11.6. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 160 ayat (7) UU 13/2003 berimplikasi pada tidak dapat dijeraanya pengusaha secara pidana apabila tidak membayar uang penghargaan dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 160 ayat (3) dan ayat (5) UU 13/2003. Ketentuan Pasal 160 ayat (3) pada pokoknya mengatur pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana;</p> <p>11.7. Bahwa oleh sebab itu, dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 42 ayat (1) dan Pasal 160 ayat (7) UU 13/2003, berpotensi menegasikan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, dan berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, serta berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p>
--	--	--

11.8. Bahwa ketentuan Pasal 187 UU 6/2023 telah mengubah ketentuan mengenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 187 UU 13/2003, sehingga menjadi berbunyi:

*“Pasal 187*

*(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).*

*(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.”*

11.9. Bahwa dengan berlakunya Pasal *a quo*, telah menghilangkan sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 37 ayat (2) yang berbunyi: *“Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.”*; dan Pasal 44 ayat (1) UU 13/2003 yang menyatakan: *“Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.”*;

11.10. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal

	<p>37 ayat (2) UU 13/2023, berimplikasi pada lembaga penempatan kerja swasta yang tidak berizin (<i>ilegal</i>) tidak dapat dijera dengan sanksi pidana atau tidak bisa lagi dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran; dan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 44 ayat (1) UU 13/2003, berimplikasi pada pengusaha yang tidak mentaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak dapat dijera dengan sanksi pidana atau tidak bisa lagi dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran. Hal ini pada gilirannya tentu akan membuka seluas-luasnya keran bagi TKA yang tidak memiliki skill mumpuni (<i>unskilled labour</i>) untuk memasuki pasar kerja Indonesia. Pada saat yang bersamaan tentu hal tersebut akan mempersempit kesempatan kerja bagi Warga Negara Indonesia (WNI);</p> <p>11.11. Bahwa dengan demikian akibat dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 37 ayat (2) dan Pasal 42 ayat (4) UU 13/2003, maka berpotensi menegasikan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, serta berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;</p>
--	--

	<p>11.12. Bahwa Pasal 188 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 188 UU 13/2003 berbunyi:</p> <p style="text-align: center;"><i>“Pasal 188</i></p> <p><i>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).</i></p> <p><i>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.”</i></p> <p>11.13. Bahwa dengan berlakunya Pasal <i>a quo</i>, telah menghilangkan sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 14 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan: <i>“Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.”</i>;</p> <p>11.14. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 14 ayat (2) UU 13/2003, berimplikasi pada lembaga pelatihan kerja swasta yang tidak berizin (<i>illegal</i>) tidak dapat dijerat dengan sanksi pidana atau tidak bisa lagi dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran;</p> <p>11.15. Bahwa oleh sebab itu dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 14 ayat (1) UU 13/2003 berpotensi menegasikan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam</p>
--	--

		<p>ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, serta berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p> <p>11.16. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional <b>PARA PEMOHON</b> sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional <b>PARA PEMOHON</b>. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	---

#### **B.4.12. JAMINAN SOSIAL**

71. Bahwa **PARA PEMOHON** berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya; Pasal 18 UU 6/2023 yang **mengubah** Pasal 18 UU 40/2004; Pasal 46A, 46B, 46C, 46D, dan Pasal 46E UU 6/2023 merupakan ketentuan mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang disisipkan ke dalam UU 40/2004; Pasal 6 UU 6/2023 yang **mengubah** Pasal 6 UU 24/2011; dan Pasal 9 UU 6/2023 yang **mengubah** Pasal 9 UU 24/2011; karena norma *a quo* memuat dan/atau berimplikasi memunculkan pengaturan baru mengenai jaminan sosial, sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 15 sebagai berikut:

**TABEL 15**  
KERUGIAN KONSTITUSIONAL

PARA PEMOHON  
TERKAIT PENGATURAN JAMINAN SOSIAL

**Akibat Pemberlakuan**

**Pasal 18 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 18 UU 40/2004; Pasal 46A, 46B, 46C, 46D, dan Pasal 46E UU 6/2023 merupakan ketentuan mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang disisipkan ke dalam UU 40/2004; Pasal 6 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 6 UU 24/2011; dan Pasal 9 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 9 UU 24/2011**

**[Pasal 18 huruf f UU 40/2004; Pasal 46A, Pasal 46B, Pasal 46C, Pasal 46D, dan Pasal 46E; Pasal 6 ayat (2) huruf e UU 24/2011; Pasal 9 ayat (2) UU 24/2011]**

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
12.	<p>Pasal 18 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> Pasal 18 UU 40/2004</p> <p>-----</p> <p>Pasal 46A, 46B, 46C, 46D, dan Pasal 46E UU 6/2023 yang merupakan Bagian Ketujuh: Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang disisipkan ke</p>	<p>12.1. Bahwa Pasal 18 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 18 UU 40/2004 berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;"><i>“Pasal 18</i></p> <p><i>Jenis program jaminan sosial meliputi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>jaminan kesehatan;</i></li> <li>b. <i>jaminan kecelakaan kerja;</i></li> <li>c. <i>jaminan hari tua;</i></li> <li>d. <i>jaminan pensiun;</i></li> <li>e. <i>jaminan kematian; dan</i></li> <li>f. <i>jaminan kehilangan pekerjaan.”</i></li> </ul> <p>12.2. Bahwa dalam Pasal <i>a quo</i> terdapat norma baru pada huruf f yaitu “Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)”</p>

	<p>dalam UU 40/2004</p> <p>-----</p> <p>Pasal 6 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> Pasal 6 UU 24/2011</p> <p>-----</p> <p>Pasal 9 UU 6/2023 yang <b>mengubah</b> Pasal 9 UU 24/2011</p>	<p>yang diklaim pemerintah sebagai <i>suitener</i> dari UU 6/2023 klaster ketenagakerjaan. Namun ketentuan ini borpetensi sulit diimplementasikan dikarenakan adanya potensi penerapan <i>outsourcing</i> dan kerja kontrak yang massif, serta adanya upah per jam, sehingga mengakibatkan pekerja berpotensi tidak lagi mendapatkan jaminan sosial, khususnya jaminan pensiun dan jaminan kesehatan. Sebagaimana diketahui, untuk mendapatkan jaminan pensiun, pekerja harus bekerja hingga memasuki usia pensiun. Logisnya, bagaimana pekerja/buruh bisa mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan sosial yang lain, kalau sistem kerjanya fleksibel sehingga sangat mudah di-PHK;</p> <p>12.3. Bahwa berdasarkan hal tersebut maka adanya JKP berpotensi menegasikan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, serta berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p> <p>12.4. Bahwa Pasal 46A, 46B, 46C, 46D, dan Pasal 46E UU 6/2023 yang merupakan Bagian Ketujuh: Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang disisipkan ke dalam UU 40/2004 pada pokoknya mengatur lebih lanjut mengenai JKP yang diselenggarakan secara nasional berdasar prinsip asuransi sosial yang berbeda dengan prinsip</p>
--	---	---

	<p>jaminan sosial sebagaimana diamanatkan dalam UU SJSN;</p> <p>12.5. Bahwa Pasal-pasal <i>a quo</i> menunjukan JKP bukan merupakan bentuk dari tanggung jawab negara terhadap rakyat yang sedang kehilangan pekerjaan, karena terjadi pembebanan dengan diwajibkannya pekerja melakukan iuran, sehingga yang terjadi pekerja yang menanggung diri sendiri. Pasal <i>a quo</i> tidak memberikan perlindungan dan jaminan kepada warga negaranya yang tidak terdaftar dan melakukan iuran. Dengan demikian adanya JKP yang diatur dalam Pasal 46A, 46B, 46C, 46D, dan Pasal 46E yang termuat dalam Pasal 82 angka 2 UU 6/2023 termasuk ketentuan mengenai JKP berpotensi menegasikan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, serta berpotensi melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;</p> <p>12.6. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional <b>PARA PEMOHON</b> sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional <b>PARA PEMOHON</b>. Dimana</p>
--	--

		apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i> , potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.
--	--	--

72. Bahwa telah menjadi Yurisprudensi di Mahkamah Konstitusi bahwa serikat pekerja/serikat buruh dari berbagai jenjang serta kelompok pekerja yang mengajukan Permohonan pengujian undang-undang mengenai ketenagakerjaan, oleh Mahkamah dianggap memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai Pemohon sebagaimana termuat antara lain dalam:

- a. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004
- b. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009, tanggal 10 November 2010
- c. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011
- d. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010, tanggal 14 November 2011
- e. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, tanggal 17 Januari 2012
- f. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, tanggal 04 November 2015
- g. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 23/PUU-XIV/2016, tanggal 14 Juli 2016
- h. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, tanggal 29 September 2016
- i. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-XVI/2018, tanggal 27 Februari 2019

73. Bahwa dalam kesempatan sebelumnya **PEMOHON I** juga pernah diberikan kedudukan hukum (*legal standing*) oleh Mahkamah Konstitusi dalam pengujian

undang-undang terhadap UUD 1945 sebagaimana termuat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 63/PUU-XIV/2016, tanggal 14 Desember 2016;

74. Bahwa berdasarkan uraian mengenai subjek hukum **PARA PEMOHON** dan kerugian konstitusional **PARA PEMOHON** diatas maka PARA PEMOHON memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan Permohonan pengujian ketentuan-ketentuan dalam UU 6/2023 sebagaimana tersebut diatas terhadap UUD 1945;

## **C. POKOK PERMOHONAN**

### **C.1. LEMBAGA PELATIHAN KERJA**

#### **Konstitusionalitas Ketentuan Pasal 81 angka 1 UU 6/2023 yang Mengubah Ketentuan Pasal 13 UU 13/2003**

75. Bahwa ketentuan Pasal *a quo* yang mengubah Pasal 13 UU 13/2003 berbunyi, sebagai berikut:

*“Pasal 13*

*(1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:*

*a. lembaga pelatihan kerja pemerintah;*

*b. lembaga pelatihan kerja swasta; atau*

*c. lembaga pelatihan kerja perusahaan.*

*(2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.*

*(3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.*

*(4) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.”;*

76. Bahwa dengan diberlakukannya Pasal *a quo* khususnya Pasal 13 ayat (1) huruf c dan Pasal 13 ayat (4) UU 6/2023 sepanjang frasa “... dan lembaga pelatihan

*kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ...*”, menurut PARA PEMOHON telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”*, Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”* dan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang berbunyi *“Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah”*;

77. Bahwa ketentuan Pasal 13 ayat (1) UU 6/2023 yang berbunyi, *“Pelatihan kerja diselenggarakan oleh: a. lembaga pelatihan kerja pemerintah; b. lembaga pelatihan kerja swasta; atau c. lembaga pelatihan kerja perusahaan”* berkonsekuensi pada ditambahkannya penyelenggara lembaga pelatihan kerja selain lembaga pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan kerja swasta yaitu lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (1) huruf c UU 6/2023, yang menurut Penjelasan UU 6/2023 *a quo* bermakna *“unit pelatihan yang terdapat di dalam perusahaan”*. Penambahan frasa *“lembaga pelatihan kerja perusahaan”* dalam Pasal 13 ayat (1) huruf c UU 6/2023 telah menyamakan tujuan diselenggarakannya pelatihan kerja yaitu untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan (*vide* Pasal 9 UU 13/2003) yang akan lebih terjamin pelaksanaannya apabila dilakukan oleh Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah maupun Swasta yang memang fokus, profesional, dan memiliki izin untuk melaksanakan pelatihan kerja. Terlebih frasa *“... dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c...”* dalam Pasal 13 ayat (4) berpotensi akan mengabaikan proses izin sebagai proses pengawasan negara atas pelatihan kerja sebagai hak yang dijamin oleh konstitusi;
78. Bahwa dalam hukum administrasi negara, sebagai instrumen hukum, izin berfungsi pada dasarnya menjadi ujung tombak atau alat yang bertujuan untuk mengarahkan, mengendalikan, merekayasa, dan merancang masyarakat adil

makmur. Melalui izin dapat diketahui bagaimana gambaran masyarakat adil makmur itu terwujud, yang berarti persyaratan-persyaratan yang terkandung dalam izin merupakan pengendali dalam memfungsikan izin itu sendiri (Ridwan HR: 2006: 208). Dalam konteks ini, sebagai wujud kehadiran Negara yang telah menjamin perlindungan atas kepastian hukum dan jaminan atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja kepada warga negaranya, maka proses izin sebagai syarat penyelenggaraan pelatihan kerja oleh lembaga pelatihan kerja harus ditegaskan. Dengan adanya frasa “.... dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c....” yang berkorelasi dengan, “.... mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota” berpotensi mengabaikan proses izin sebagai proses pengawasan Negara, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum;

79. Bahwa dengan adanya Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan, apalagi hanya diberikan syarat cukup “mendaftar”, akan menyulitkan kontrol Negara terhadap lembaga tersebut, karena diselenggarakan internal perusahaan yang merupakan pemberi kerja itu sendiri, sehingga rentan akan timbulnya kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh Perusahaan. Bahwa kondisi tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum atas penyelenggaraan pelatihan kerja yang merupakan kewajiban dari Pengusaha (Pemberi Kerja) sebagaimana diatur dalam Pasal 12 ayat (1) UU 13/2003 yang menyebutkan “*Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja*”. Tanggung jawab tersebut, merupakan amanat Negara yang dibebankan kepada pengusaha agar pelaksanaan pelatihan kerja sebagai hak buruh/pekerja dapat terwujud. Terlebih, perintah Negara tersebut, terjadi karena hakekatnya pekerja/buruh memiliki posisi tawar yang jauh di bawah pengusaha/pemilik modal sehingga posisi pekerja/buruh dan pengusaha tidak seimbang, pemilik modal yang memiliki kuasa penuh karena memiliki dominasi, sehingga jika tidak ada campur tangan Pemerintah kaum pekerja/buruh rentan dilanggar hak-hak dasarnya sebagai manusia. Oleh karena itu, hadirnya hukum ketenagakerjaan yang merupakan bentuk campur tangan dan intervensi Pemerintah dalam rangka menaikkan posisi tawar buruh/pekerja sehingga dicapai suatu posisi

tawar yang seimbang dengan pengusaha/pemilik modal, yang pada akhirnya dapat dihindari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha yang dapat melanggar hak-hak asasi dan konstitusional pekerja/buruh sebagai manusia. Kehadiran Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk mengimbangi posisi tawar pekerja/buruh yang lemah ini sehingga terjamin hak-hak konstitusionalnya, juga diuraikan oleh Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya sebagai berikut:

“Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan memproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, oleh karena pekerja/ buruh secara sosial ekonomis berkedudukan lebih lemah dan lebih rendah dibandingkan pengusaha dan hak-hak pekerja/buruh telah dijamin oleh UUD 1945 maka Undang-Undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk dipenuhinya hak-hak para pekerja/buruh tersebut...” (Vide Pertimbangan (3.17) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 42)

80. Terlebih negara juga harus aktif dalam rangka menjamin hak konstitusional atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, secara lebih lengkap, Mahkamah Konstitusi berpendapat sebagai berikut:

“Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara.” (Vide Putusan MK Nomor 100/PUU-X/2012 (3.10.3) Paragraf 1 hlm. 61)

81. Bahwa berdasarkan uraian di atas, oleh karena terlihat jelas bahwa ketentuan Pasal *a quo* telah mereduksi peran Negara, maka ketentuan *a quo* jelas

bertentangan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*";

82. Bahwa selain itu pelibatan perusahaan yang hanya diberikan syarat "mendaftar" sebagai lembaga pelatihan kerja yang dapat diselenggarakan "di tempat kerja" berpotensi menyebabkan terjadinya penyalahgunaan praktik pemagangan. Karena bisa saja perusahaan "mempekerjakan" peserta pelatihan kerja di perusahaan tersebut untuk mengerjakan proses produksi;
83. Bahwa perlu diketahui pelatihan kerja merupakan hak pekerja/buruh, sebagaimana dinyatakan dalam UU 13/2003 yang berbunyi "*Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya*" (Vide Pasal 12 ayat (3) UU 13/2003), yang merupakan turunan atas jaminan yang telah diberikan oleh Pasal 28C ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan "*Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia*. Akan tetapi, dengan berlakunya ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf c dan ketentuan Pasal 13 ayat (4) sepanjang frasa "... dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ...", hak-hak asasi dan hak-hak konstitusional pekerja/buruh yang telah dijamin dalam UU 13/2003 dan konstitusi *a quo* sangat berpotensi terlanggar;
84. Bahwa ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf c dan Pasal 13 ayat (4) UU 6/2023 sepanjang frasa "... dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ..." berdampak pada *pertama*, menyamakan tujuan adanya pelatihan kerja yang hanya dapat diselenggarakan oleh pihak profesional yang mempunyai izin bukan hanya pendaftaran. *Kedua*, menyulitkan negara dalam mengontrol dan mengawasi perusahaan dalam hal penyelenggaraan pelatihan kerja karena diselenggarakan internal perusahaan yang merupakan pemberi kerja itu sendiri, sehingga Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Perusahaan rentan akan timbulnya kesewenang-wenangan. *Ketiga*, berpotensi terjadinya penyalahgunaan praktik pemagangan oleh Pengusaha/Perusahaan, karena bisa saja perusahaan "mempekerjakan"

peserta pelatihan kerja di perusahaan tersebut untuk mengerjakan proses produksi. Atas dasar itu pula, maka ketentuan Pasal *a quo* jelas berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum, ketidakadilan dalam hubungan kerja dan mereduksi hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945 serta jelas-jelas mereduksi peran Negara dalam perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945;

85. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka menurut PARA PEMOHON, ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf c dan Pasal 13 ayat (4) sepanjang frasa “... dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ...” telah nyata-nyata bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), 28D ayat (1) ayat (2) dan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI 1945, sehingga sudah seharusnya norma-norma terkait dinyatakan sebagai berikut:

- a. Tanda baca “*titik koma (;)*” dan kata “*atau*” setelah frasa “*lembaga pelatihan kerja swasta*” dalam ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf b UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 13 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sehingga Pasal 13 ayat (1) huruf b berbunyi: “*b. lembaga pelatihan kerja swasta*”;
- b. Ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf c UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 13 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
- c. Frasa “... dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ...” dalam ketentuan Pasal 13 ayat (4) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 13 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

## **C.2. PELAKSANA PENEMPATAN TENAGA KERJA**

### **Konstitusionalitas Ketentuan Pasal 81 angka 3 UU 6/2023 yang Mengubah Ketentuan Pasal 37 UU 13/2003**

86. Bahwa Pasal *a quo* mengubah ketentuan Pasal 37 UU 13/2003, berbunyi sebagai berikut:

*"Pasal 37*

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri atas:*
- a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan*
  - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.*
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.*
- (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat."*

87. Bahwa Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 berbunyi, "*Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja*". Sejatinya pelaksanaan hukum ketenagakerjaan dalam hal pelayanan penempatan tenaga kerja ditujukan untuk pendayagunaan pekerja/buruh secara optimal dan penempatan pekerja/buruh pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;

88. Bahwa dengan diubahnya ketentuan mengenai pelaksana penempatan tenaga kerja sehingga ketentuan Pasal 37 ayat (1) huruf b yang semula di dalam UU Ketenagakerjaan berbunyi "*lembaga swasta berbadan hukum*" menjadi berbunyi "*lembaga penempatan tenaga kerja swasta*", menurut PARA PEMOHON telah menurunkan derajat legalitas lembaga penempatan tenaga kerja swasta dan tentu pada gilirannya akan menurunkan derajat atas perlindungan dan kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh sebagaimana yang dijamin oleh konstitusi.

Hal ini juga mengancam terjadinya perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan bekerja bagi para pekerja dan buruh;

89. Bahwa dengan berubahnya pengaturan tentang syarat legalitas lembaga penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud, maka secara *a contrario* dapat dimaknai lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja dapat berasal dari lembaga swasta non-badan hukum, sedangkan lembaga non-badan tidak selalu dapat dipersamakan dengan lembaga berbadan hukum antara lain dalam hal melakukan perbuatan hukum dan kemampuan bertanggungjawab (*rechtsbevoegdheid*) secara hukum, sebab badan hukum (*legal entity*) memiliki beberapa unsur pokok yang tidak selalu dimiliki oleh lembaga non-badan hukum, seperti harta kekayaan yang terpisah dan tersendiri, serta kepentingan tersendiri yang bersifat subjektif dan memungkinkan bagi badan hukum untuk dapat mempertahankan kepentingannya dihadapan pihak lain dalam pergaulan hukum (*rechts-betrekking*);
90. Bahwa menurut Gustav Radbruch, hukum yang baik adalah hukum yang membawa nilai-nilai dasar yakni keadilan (*gerechtigheit*), kemanfaatan (*zweckmassigkeit*), dan kepastian hukum (*rechtssicherheit*) (Satjipto Rahardjo, 2012). Diperkuat oleh Lord Lloyd yang mengatakan: "...law seems to require a certain minimum degree of regularity and certainty, for without that it would be impossible to assert that what was operating in a given territory amounted to a legal system", tanpa adanya kepastian hukum orang tidak tahu apa yang harus diperbuatnya dan akhirnya timbulah ketidakpastian (*uncertainty*) yang pada akhirnya akan menimbulkan kekerasan (*chaos*) akibat ketidaktegasan sistem hukum (Tony Prayogo, 2016). Hal demikianlah yang menurut PARA PEMOHON harus dijamin oleh Negara untuk memastikan adanya kepastian hukum bagi para pekerja/buruh;
91. Bahwa merujuk kepada ketentuan Pasal 2 Konvensi 88 (K-88) Lembaga Pelayanan Penempatan Kerja *International Labour Organization (ILO)*, dinyatakan "*Lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja harus terdiri dari suatu sistem nasional kantor-kantor tenaga kerja yang berada di bawah pengarahannya suatu instansi berwenang tingkat nasional*" [*vide*, Keppres No. 36 Tahun 2002]. Hal ini menurut PARA PEMOHON, mengindikasikan bahwa

diperlukan paling tidak “status badan hukum” bagi pelaksana penempatan tenaga kerja untuk menjaga kepastian hukum bagi pekerja/buruh;

92. Bahwa apabila ketentuan Pasal *a quo* juga tidak dimaknai “*lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum*”, maka jelas telah melanggar ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI 1945 yang memberikan kewajiban kepada Negara dalam rangka melindungi, memajukan, menegakkan dan memenuhi hak asasi manusia adalah tanggung jawab Negara, terutama Pemerintah. Sehingga, apabila Pasal *a quo* tidak dimaknai sebagaimana dimaksud tentu telah mengaburkan nilai filosofis UU 13/2003 yang seharusnya menjamin Negara hadir dalam rangka menjaga bahkan juga meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja. Secara lebih lengkap, jaminan keharusan Negara hadir dalam rangka menjamin hak pekerja diuraikan oleh Mahkamah Konstitusi sebagai berikut:

“Bahwa politik hukum pembentukan UU 13/2003 adalah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang secara khusus terkait ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang *a quo* harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang sama harus dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan usaha. 67/PUU-XI/2013. Selain itu, pembinaan hubungan industrial harus diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. (*Vide* Pertimbangan (3.16) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 40)

Dalam konteks ini, apabila ketentuan Pasal 37 ayat (1) huruf b UU 6/2023 tidak dimaknai “*lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum*”, maka telah mereduksi peran Negara dalam menjamin perlindungan, pemajuan, penegakan hak atas pelatihan kerja. Sebab, apabila lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum, maka tentu terdapat peran Negara dalam hal memberikan pengesahan dan atas dasar itu Negara menjadi lebih mudah dalam hal melakukan pengawasan terhadap lembaga tersebut. Hal ini sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi yang pada pokoknya menyatakan

Negara juga harus aktif dalam rangka menjamin hak konstitusional atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, secara lebih lengkap, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

“Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan piublik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara.” (*Vide* Pertimbangan (3.10.3) Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 Paragraf 1 hlm. 61)

93. Bahwa apabila ketentuan Pasal 37 ayat (1) huruf b UU 6/2023 tidak dimaknai “*lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum*”, maka akan berdampak pada: *pertama*, timbulnya ketidakpastian hukum. *Kedua*, mengaburkan tujuan awal lembaga penempatan kerja karena lembaga penempatan kerja haruslah profesional dan berkepastian hukum. *Ketiga*, mereduksi peran Negara dalam menjamin perlindungan, pemajuan, penegakan hak atas pelatihan kerja. Sehingga berpotensi mengakibatkan kerugian konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, hak atas pekerjaan yang layak serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

### **C.3. TENAGA KERJA ASING (TKA)**

#### **Konstitusionalitas Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003**

94. Bahwa Pasal *a quo* yang mengubah Pasal 42 UU 13/2003 berbunyi:

#### *Pasal 42*

- (1) *Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.*

(2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:

- a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
- c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

(4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.

(5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.

(6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

102. Bahwa Pasal 42 ayat (1) UU 6/2023 di atas **menghapus IZIN TERTULIS dalam hal ini Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA)** dari Menteri sebagaimana telah diatur dalam Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 sebelum diubah. Padahal adanya izin tertulis adalah agar penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal. Dalam artian TKA yang memiliki keahlian (*Skilled*) dalam bidang tertentu dengan maksud agar terjadi transfer pengetahuan/keahlian (***Knowledge Transfer***) terhadap Tenaga Kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping, oleh karenanya hal tersebut sangat memiliki korelasi dengan disyaratkannya juga agar TKA memahami budaya Indonesia, khususnya kemampuan berbahasa Indonesia, agar tidak terjadi hambatan dalam proses komunikasi, sehingga proses transfer pengetahuan/keahlian (*Knowledge Transfer*) dapat berjalan sesuai harapan;

103. Bahwa dengan dihilangkan/dihapusnya izin tertulis penggunaan TKA dan diubah hanya cukup dengan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) oleh Pemerintah, justru akan semakin memperlemah bahkan mereduksi peran dan tanggung jawab negara/pemerintah khususnya dalam melakukan fungsi pengawasan terhadap Pemberi Kerja dalam menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA), karena sesungguhnya dengan proses perizinan secara tertulis pemberi Kerja wajib memenuhi persyaratan yang telah ditentukan;
104. Bahwa patut diduga (potensi) atau sangat memungkinkan dengan dihilangkan/dihapusnya izin tertulis dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dan diubah hanya cukup dengan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), Pemberi Kerja dalam menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA), bisa saja menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA) non skill (*unskilled Labour*) secara masif, sehingga hal ini akan berdampak terhadap semakin kecilnya peluang bagi Tenaga Kerja lokal atau Tenaga Kerja Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan di negerinya sendiri;
105. Bahwa dalam diskursus hukum administrasi negara, izin (*vergunning*) merupakan perkenan dari pemerintah berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah yang disyaratkan untuk perbuatan yang pada umumnya memerlukan pengawasan khusus (S.J. Fockema Andreae, 1951: 311). Merujuk kepada ketentuan Pasal 1 angka 19 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UU 30/2014), izin adalah keputusan Pejabat Pemerintahan yang berwenang sebagai wujud persetujuan atas permohonan warga masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
106. Bahwa berdasarkan pengertian izin sebagaimana diuraikan tersebut, setidaknya ada dua hal penting yang perlu dicermati, yaitu: *pertama*, izin memiliki karakteristik sebagai hubungan hukum sepihak atau bersegi satu (*eenzijdige rechtsbetrekking*) antara pemberi izin (*vergunningsoorgaan*) dan penerima izin. Sebagai hubungan hukum bersegi satu, tidak diharuskan adanya persesuaian kehendak (*wilsovereenstemming*) antara pemberi izin dengan penerima izin, artinya izin itu diberikan atau tidak, sepenuhnya ada pada pihak pemberi izin. *Kedua*, kedudukan hukum (*rechtspositie*) pemberi izin lebih tinggi

daripada penerima izin. Pemberi izin dilekati kewenangan menerapkan atau membuat peraturan (*wetgevende bevoegdheid*) yang terkait dengan izin itu, termasuk penentuan syarat-syarat dan prosedur izin, yang harus dipatuhi penerima izin. Sebagaimana dikemukakan Sjachran Basah bahwa izin itu dikeluarkan untuk mengaplikasikan peraturan dalam hal *konkreto*. Dalam konteks itu, pemberi izin selaku organ yang dilekati kewenangan menerapkan atau membuat peraturan yang berkenaan dengan izin itu melekat (*inherent*) pula kewenangan penegakannya (*handhaving*). Dengan kata lain, ketika izin itu diberikan, pemberi izin dilekati kewenangan penegakannya, yang terdiri atas pengawasan dan penerapan sanksi. Pengawasan (*toezicht*) dilakukan sebagai langkah preventif agar syarat-syarat dan norma-norma perizinan itu dipatuhi oleh penerima izin, dan penerapan sanksi dilakukan ketika penerima izin melanggar syarat-syarat dan norma-norma perizinan itu;

107. Bahwa berdasarkan uraian tersebut, implikasi dihapusnya izin tertulis *in casu* IMTA dalam ketentuan Pasal 42 ayat (1) *a quo*, berkonsekuensi pada hilangnya kewenangan Pemerintah untuk menerapkan atau membuat peraturan yang terkait perizinan TKA termasuk penentuan syarat-syarat TKA. Selain itu, Pemerintah juga kehilangan kewenangan untuk melakukan pengawasan dan menerapkan sanksi bagi TKA yang melanggar ketentuan perizinan tersebut. Hal ini tentu mereduksi peran Negara *in casu* Pemerintah dalam memproteksi hak-hak pekerja/buruh local akibat potensi maraknya TKA;
108. Bahwa selain itu, dengan dihapusnya ketentuan izin tertulis *a quo*, *in casu* IMTA, maka berimplikasi pula pada hal-hal sebagai berikut:
  - a. memberi ruang yang luas bagi pemberi kerja TKA untuk menempatkan TKA pada segala jenis jabatan dan pekerjaan di Indonesia tanpa batas;
  - b. Pemerintah malah mempersempit bahkan menutup kesempatan bagi 1 juta lebih tenaga kerja, dan angkatan kerja baru sebanyak 2,4 juta per tahun sebagaimana data yang dikeluarkan sendiri oleh Pemerintah;
  - c. memiliki potensi untuk mempermudah tenaga kerja asing masuk ke Indonesia. Aturan ini akan menghilangkan kewajiban bagi pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban tersebut hanya digantikan dengan

kewajiban memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Penghapusan izin tertulis dan hanya cukup memberikan pengesahan RPTKA membuka ruang terjadinya penyelewengan penggunaan TKA yang merugikan bangsa dan Negara, karena penggunaan TKA akan sulit dikontrol. Sebagai pemberi izin, pemerintah berwenang mencabut izin apabila terjadi penyalahgunaan oleh pemberi kerja TKA. Akan tetapi, sangat berbeda ketika Pemerintah hanya sekedar memberikan pengesahan atas RPTKA, maka pemerintah sendiri tidak lagi memiliki dasar pijakan hukum yang kuat dalam melakukan penindakan/penegakan hukum apabila terjadinya penyimpangan penggunaan TKA. Tentu hal ini justru mengindikasikan pembentuk UU secara nyata telah mereduksi kewenangan menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk melaksanakan fungsi pengawasan dan penindakan bagi tenaga kerja asing yang akan masuk ke Indonesia;

- d. banyaknya tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia membuat tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja warga negara Indonesia semakin menghilang. Hilangnya tanggung jawab negara untuk melindungi tenaga kerja warga negara Indonesia tidak sejalan dengan tujuan negara Indonesia sebagaimana termaktub di dalam alinea ke-4 Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 dan tujuan pokok hukum ketenagakerjaan;

109. Bahwa apabila TKA masuk ke pasar kerja Indonesia dalam jumlah besar, maka bagi tenaga kerja warga negara Indonesia akan berpotensi kehilangan peluang pekerjaan dan semakin menipisnya kesempatan mendapatkan pekerjaan. Peluang pekerjaan dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja warga negara Indonesia semakin terkikis Badan Pusat Statistik pada tahun 2020 telah merilis data yang dikeluarkan setiap bulan Februari dan bulan Agustus. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah pengangguran terbuka pada bulan Februari 2020 adalah sebanyak 6.882.200 juta orang, pekerja tidak penuh sebanyak 39.440.362 juta orang. Pekerja paruh waktu sebanyak 31.102.215 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2020:3). Pemerintah seharusnya memperhatikan dan memberi tempat kepada orang-orang yang masih termasuk ke dalam pengangguran terbuka, pekerja tidak penuh, dan pekerja paruh waktu, bukan

justru memberikan peluang pekerjaan dan kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi tenaga kerja asing;

110. Bahwa pada saat berlakunya Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 sebelum diubah yang masih mensyaratkan izin saja, banyak sekali pelanggaran terkait dengan isu TKA illegal. Apalagi apabila syarat izin tersebut ditidakan tentu akan menambah persoalan yang jauh lebih kompleks. Sebagai contoh, data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) mencatat Tenaga Kerja Asing yang terjaring kasus pelanggaran mencapai 1.521 pekerja sepanjang 2018. Jumlah ini meningkat 290% dari tahun sebelumnya yang hanya 390 pekerja. Kasus pelanggaran oleh TKA diantaranya mencakup: (1) bekerja di Indonesia tanpa memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), yakni mencapai 1.237 pekerja dan merupakan yang terbanyak dibanding kasus lainnya; (2) kasus pelanggaran tenaga kerja asing terbesar kedua adalah penyalahgunaan jabatan yang melibatkan 104 pekerja. Atas tindakan pelanggaran TKA tersebut, sebanyak 1.511 pekerja telah diperintahkan keluar dari lokasi kerja dan 11 pekerja diberikan rekomendasi keimigrasian (Databoks, 2019);
111. Bahwa ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU 6/2023 *a quo*, tentu tidak sejalan lagi dengan tujuan bernegara Bangsa Indonesia. Sebagaimana tercantum di dalam alinea ke-4 Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Potensi masuknya TKA yang dipermudah akan berimplikasi pada bertambahnya kuantitas jumlah TKA yang masuk ke Indonesia. Tujuan negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia sudah tidak relevan apabila tenaga kerja warga negara Indonesia tidak dilindungi oleh negaranya sendiri. Potensi banyaknya TKA yang masuk ke Indonesia akan mempersempit peluang kerja WNI, sehingga pada gilirannya akan menjadikan WNI semakin jauh dari kesejahteraan;
112. Bahwa berdasarkan penjelasan Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003, perlunya pemberian izin penggunaan TKA dimaksudkan agar penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja warga negara Indonesia secara optimal. Adanya kewajiban untuk memiliki izin tertulis tentu akan membuat tenaga kerja warga negara Indonesia menjadi terlindungi dan peluang kesempatan kerja tenaga kerja warga negara Indonesia tidak

tergeser oleh TKA;

113. Bahwa berdasarkan uraian di atas, ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU 6/2023 *a quo* jelas sangat potensial melanggar hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak serta juga telah melanggar hak pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
114. Bahwa selain itu, mengingat ketentuan Pasal 43 UU 13/2003 telah dihapus oleh UU 6/2023, padahal substansinya yang terkait dengan perincian RPTKA sangat penting untuk memperketat persyaratan TKA, maka sudah seharusnya frasa “... *rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat*” dalam ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU 6/2023 dimaknai sebagaimana ketentuan Pasal 43 UU 13/2003;
115. Bahwa sebelum dihapus, ketentuan Pasal 43 UU 13/2003 berbunyi:

*Pasal 43*

- (1) *Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.*
- (2) *Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan:*
- a. *alasan penggunaan tenaga kerja asing;*
  - b. *jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;*
  - c. *jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan*
  - d. *penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.*
- (3) *Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.*
- (4) *Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.*

116. Bahwa selanjutnya yang menjadi bermasalah secara konstitusional adalah ketentuan Pasal 42 ayat (3) UU 6/2023 yang berimplikasi setidaknya pada dua hal; *pertama*, mengubah Izin Tertulis menjadi hanya sekedar pengesahan (RPTKA) sebagaimana dimaksud pada Pasal 42 ayat (1) UU 6/2023; *kedua*, ketidakberlakuan izin diperluas, yang semula hanya bagi KTA sebagai Pegawai Diplomatik dan konselur, kemudian ditambah dengan anggota direksi atau anggota dewan komisaris, TKA pemelihara mesin produksi untuk keadaan darurat, TKA vokasi, TKA *start up*, kunjungan bisnis, dan TKA peneliti untuk jangka waktu tertentu. Dengan diperluasnya ketidakberlakuan izin tersebut, semakin nyata Pemerintah ingin melegitimasi Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA yang sebenarnya bertentangan dengan UU 13/2003;
117. Bahwa berikutnya lagi adalah terkait dengan ketentuan Pasal 42 ayat (4) UU 6/2023. Ketentuan *a quo*, tidak mengatur secara jelas mengenai kompetensi TKA yang dapat dipekerjakan di Indonesia. Tidak adanya pengaturan secara rinci berimplikasi pada tidak adanya lagi kewajiban pemberi kerja tenaga kerja asing menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku. Hal tersebut tentu saja berpotensi pada mudahnya tenaga kerja asing untuk memasuki Indonesia tanpa adanya kompetensi yang jelas. Pasal tersebut berpotensi mempermudah pemberi kerja tenaga kerja asing dalam melakukan perekrutan tenaga kerja asing, dan pemberi kerja tenaga kerja asing tidak lagi memperhatikan standar kompetensi yang berlaku dalam perekrutan tenaga kerja asing. Hadirnya Pasal *a quo* menunjukkan adanya kesengajaan yang dilakukan pembentuk UU untuk menghapus kewajiban pemberi kerja tenaga kerja asing untuk memenuhi standar kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja asing mengenai pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia. Hilangnya kualifikasi tersebut berpotensi menyebabkan banyaknya tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia yang tidak dibarengi dengan keahlian atau keterampilan tertentu (*unskilled labour*). Selain itu, hilangnya kualifikasi tenaga kerja asing tentang pemahaman budaya Indonesia berimplikasi pada tidak adanya kewajiban bagi tenaga kerja asing untuk bisa berbahasa Indonesia. Hal tersebut tentunya berpotensi menghambat transfer pengetahuan maupun transfer keahlian terhadap tenaga kerja warga

negara Indonesia. Hal tersebut sangat berbahaya bagi kelangsungan tenaga kerja warga negara Indonesia. Negara telah sengaja mengurangi bahkan menutup lapangan kerja bagi tenaga kerja warga negara Indonesia. Dengan semakin mudahnya tenaga kerja asing masuk ke Indonesia yang tidak dibarengi dengan standar kompetensi yang jelas maka berpotensi tidak terjadi *transfer of knowledge* bagi tenaga kerja warga negara Indonesia. Tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia berpotensi memiliki kualitas yang lebih rendah daripada tenaga kerja warga negara Indonesia *transfer of knowledge* dari tenaga kerja asing ke tenaga kerja warga negara Indonesia tidak akan terjadi karena tidak adanya kewajiban untuk mentaati ketentuan standar kompetensi yang berlaku;

118. Bahwa Pasal 42 ayat (4) UU 6/2023 yang tidak mengatur secara jelas mengenai kompetensi TKA yang dapat dipekerjakan di Indonesia berpotensi menimbulkan kerugian bagi tenaga kerja warga negara Indonesia dalam hal kehilangan kesempatan dan peluang mendapatkan pekerjaan bagi tenaga kerja warga negara Indonesia. Tenaga kerja asing yang belum tentu memenuhi standar kompetensi berpotensi dipekerjakan karena upah yang tidak terlalu mahal. Tenaga kerja asing akan menggeser tenaga kerja warga negara Indonesia di negaranya sendiri, sehingga kesejahteraan tenaga kerja warga negara Indonesia di negaranya sendiri akan terkalahkan oleh tenaga kerja asing yang datang dari luar negeri. Hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang mengatur bahwa tiap-tiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak serta setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;
119. Bahwa problem konstitusional berikutnya terdapat dalam ketentuan Pasal 42 ayat (5) UU 6/2023 karena menghilangkan frasa "**dan/ atau jabatan-Jabatan tertentu**" sebagaimana diatur dalam Pasal 46 ayat (1) UU 13/2003. Dengan dihilangkannya frasa tersebut, maka TKA tidak lagi dilarang untuk menduduki jabatan apa saja, kecuali personalia. Ketentuan ini jelas bertujuan mengokohkan keberadaan Keputusan Menaker No. 228/2019 yang bertentangan dengan UU 13/2003, dan menutup peluang bagi TK WNI untuk menduduki jabatan tertentu disuatu perusahaan. Hilangnya frasa tersebut telah

mereduksi pembatasan yang sebelumnya sudah ditentukan yaitu tidak bisa menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu direduksi menjadi hanya dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia (*vide* Pasal 81 angka 4 yang mengubah Pasal 42 UU 13/2003). Pembatasan minimal tersebut juga berpotensi membuat tenaga kerja asing lebih dominan pada saat pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing. Potensi terlalu dominannya tenaga kerja asing di Indonesia tentu akan berdampak buruk bagi tenaga kerja warga negara Indonesia;

120. Bahwa berdasarkan seluruh uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ketentuan Pasal *a quo* jelas berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum, ketidakadilan dalam hubungan kerja dan mereduksi hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945 serta jelas-jelas mereduksi peran Negara dalam perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945;
121. Bahwa berdasarkan dalil-dalil sebagaimana diuraikan di atas, maka jelas dan nyata bahwa ketentuan Pasal 42 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945 sehingga sudah seharusnya norma-norma *a quo* dinyatakan sebagai berikut:
  - a. Ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU 6/2023 bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "*Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat yang paling sedikit memuat keterangan:*
    - a) alasan penggunaan tenaga kerja asing;
    - b) jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
    - c) jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan

- d) *penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.*”
- b. Ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf a UU 6/2023 bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
- c. Menyatakan ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf c UU 6/2023 bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
- d. Ketentuan Pasal 42 ayat (4) UU 6/2023 bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia sesuai dengan jabatan yang akan diduduki*”;
- e. Ketentuan Pasal 42 ayat (5) UU 6/2023 bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.*”;

#### **C.4. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)**

##### **Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 56 UU 13/2003**

122. Bahwa Pasal *a quo* telah mengubah ketentuan Pasal 56 UU 13/2003 dengan menambahkan 2 ayat, yakni ayat (3) dan (4) sehingga Pasal 56 berbunyi sebagai berikut:

- (1) *Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.*
- (2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:*
- a. *jangka waktu; atau*
- b. *selesainya suatu pekerjaan tertentu.*

- (3) *Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.*
- (4) *Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.*
123. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* **sepanjang ayat (3)** mengakibatkan ketentuan **jangka waktu** atau **selesainya suatu pekerjaan tertentu** dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja;
124. Bahwa terhadap kategori **jangka waktu**, UU 6/2023 telah menghapuskan ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003 yang menyatakan “*Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.*” sehingga tidak terdapat lagi batasan jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan berpotensi menempatkan tenaga kerja ke dalam perjanjian kerja waktu tertentu (atau disebut sebagai tenaga kerja kontrak) dengan jangka waktu yang lama bahkan seumur hidup
125. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* dan disertai dengan dihapuskannya batasan jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu di UU 6/2023 mengakibatkan ketentuan terkait jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja sehingga akan menghadapi secara langsung antara tenaga kerja dengan perusahaan untuk menyepakati jangka waktu dalam perjanjian kerja. Padahal, dalam praktiknya, tenaga kerja memiliki posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibanding perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat (*superior*) sehingga dimungkinkan penentuan jangka waktu dalam perjanjian kerja cenderung didominasi oleh perusahaan dan berpotensi melemahkan kedudukan tenaga kerja;
126. Bahwa terhadap kategori **selesainya suatu pekerjaan tertentu**, Pasal 59 ayat (1) UU 6/2023 telah menentukan kategori pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu yakni:
- a. *Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*

- b. *Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;*
- c. *Pekerjaan yang bersifat musiman;*
- d. *Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau*
- e. *Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap*

Oleh karenanya, ketentuan **selesainya suatu pekerjaan tertentu** yang menjadi dasar perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam Pasal *a quo* sudah memiliki dasar dalam Pasal 59 ayat (1) UU 6/2023, sehingga tidak perlu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja yang justru menghadap-hadapkan secara langsung antara tenaga kerja dengan pengusaha, padahal dalam praktiknya, kedudukan tenaga kerja berada dalam posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibanding perusahaan yang berada dalam posisi lebih kuat (*superior*) dalam penentuan perjanjian kerja;

127. Bahwa ditinjau dari segi historis, Guus Herrman van Voss mengungkapkan bahwa adanya ketimpangan posisi antara tenaga kerja dengan pengusaha ini disebabkan karena adanya kondisi dimana tenaga kerja harus menempatkan dirinya dibawah pengaruh pemberi kerja/pengusaha sehingga memaksa tenaga kerja untuk menerima kondisi kerja yang ditetapkan secara sepihak oleh kelompok kecil majikan penyedia kerja dan oleh karenanya diperlukan adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja (Agusmidah dkk, 2012);
128. Bahwa semangat kehadiran hukum ketenagakerjaan adalah untuk meniadakan ketimpangan hubungan antara tenaga kerja yang memiliki posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibanding perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat (*superior*) yang salah satunya disampaikan oleh ahli hukum perburuhan asal Jerman, Otto Kahn Freund yang berpendapat bahwa *timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan (antara buruh dengan pengusaha). Karena itu, tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar meniadakan ketimpangan hubungan diantara keduanya.* (Agusmidah, 2011);

129. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* **sepanjang ayat (4)** membuka ruang pengaturan lebih lanjut terkait *perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu* diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP);
130. Bahwa di sisi lain, UU 6/2023 telah menghapuskan beberapa ketentuan berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 59 UU 13/2003 sebelum perubahan, seperti:
- a. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*
  - b. *Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.*
  - c. *Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.*
  - d. *Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*
131. Bahwa ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 yang sebelum perubahan seperti di atas justru memperlihatkan adanya perlindungan kepada tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu karena memberikan, (1) batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, (2) kepastian dan batasan terkait perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (3) batasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Konstruksi pengaturan yang seperti ini justru yang lebih konstitusional dan berkeadilan;
132. Bahwa dikaitkan dengan keberadaan Pasal *a quo* **sepanjang ayat (4)**, justru membuka ruang pengaturan yang lebih lebar terkait perjanjian kerja waktu tertentu dalam Peraturan Pemerintah (PP) dan berpotensi membuka ruang adanya pengaturan yang cenderung lebih lemah dan tidak berkepastian hukum bagi tenaga kerja dibandingkan pengaturan Pasal 59 UU 13/2003 yang

pertama karena UU 6/2023 tidak memberikan batasan-batasan pengaturan yang cukup memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu;

133. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka keberadaan Pasal *a quo* **sepanjang ayat (3)** dan **sepanjang ayat (4)** berpotensi melemahkan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu;
134. Bahwa politik hukum dalam pembentukan UU 13/2003 ditujukan untuk memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja sebagaimana ditegaskan Mahkamah dalam putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 yang menyatakan:

Bahwa politik hukum pembentukan UU 13/2003 adalah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang secara khusus terkait ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang *a quo* harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang sama harus dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan usaha. **(Pertimbangan Mahkamah [3.16] paragraf 2 hlm. 40).**

135. Bahwa dalam perkembangannya, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak “hak-hak positif”, yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. Hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni “hak atas (*right to*)”, bukan dalam bahasa yang negatif yakni “bebas dari (*freedom from*). Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan bahkan membenarkan

eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);

136. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara tenaga kerja dengan pengusaha juga tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:

Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara. **(Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48).**

137. Bahwa adanya tanggung jawab negara untuk melindungi hak tenaga kerja menjadikan hubungan ketenagakerjaan tidak berada dalam ranah hubungan keperdataan murni. Guus Herrman van Voss mengungkapkan bahwa hukum ketenagakerjaan dapat dipandang sebagai bagian hukum keperdataan maupun hukum publik. Dengan demikian, terhadap perjanjian kerja dalam hubungan ketenagakerjaan berlaku aturan-aturan umum hukum keperdataan (perjanjian) maupun aturan-aturan hukum publik yang bersifat memaksa seperti tercakup dalam undang-undang ketenagakerjaan (Agusmidah, 2012);
138. Bahwa Mahkamah dalam Putusan Nomor 100/PUU-X/2012 pun juga menegaskan bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata hubungan keperdataan, namun juga menyangkut kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga mengharuskan adanya pengaturan dan

perlindungan secara adil oleh negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:

Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan piublik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara. **(Pertimbangan Mahkamah [3.10.3] paragraph 6 hlm. 62);**

139. Bahwa jika dikaitkan dengan teori serta pertimbangan Mahkamah tersebut, maka keberadaan Pasal *a quo* menjadi tidak tepat karena akan menempatkan hubungan ketenagakerjaan semata-mata ke dalam hubungan keperdataan serta mereduksi peran aktif negara untuk memberikan perlindungan secara adil kepada tenaga kerja dalam hubungan ketenagakerjaan karena membuka ruang adanya pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam PP yang cenderung lebih lemah bagi tenaga kerja dibandingkan pengaturan Pasal 59 UU 13/2003 yang sebelum perubahan. Hal ini jelas bertentangan dengan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI 1945 yang menyatakan "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*";
140. Bahwa PARA PEMOHON dalam permohonan *a quo* juga akan memohon kepada Mahkamah untuk membatalkan ketentuan Pasal 59 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 dan meminta agar ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 sebelum perubahan kembali berlaku;
141. Bahwa dikaitkan dengan uraian di atas, maka keberadaan Pasal *a quo* yang menempatkan penentuan **jangka waktu** atau **selesainya suatu pekerjaan tertentu** dalam perjanjian kerja waktu tertentu serta membuka ruang adanya pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam PP berpotensi mengakibatkan tenaga kerja tidak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

142. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang menempatkan penentuan **jangka waktu** atau **selesainya suatu pekerjaan tertentu** dalam perjanjian kerja waktu tertentu serta membuka ruang adanya pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam PP berpotensi mengakibatkan tenaga kerja tidak mendapatkan jaminan dan perlindungan yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
143. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang menempatkan penentuan **jangka waktu** atau **selesainya suatu pekerjaan tertentu** dalam perjanjian kerja waktu tertentu serta membuka ruang adanya pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam PP berpotensi membuka ruang perlakuan yang tidak adil dan layak bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD yang menjamin hak setiap orang untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

**Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003**

144. Bahwa Pasal *a quo* mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 dengan menghapuskan ayat (2) yang menyatakan:

*“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”*

145. Bahwa Pasal *a quo* mengakibatkan Pasal 57 UU 13/2003 selengkapanya berbunyi:

(1) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.*

(2) *Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia;*

146. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis menjadi tidak bisa dinyatakan secara hukum sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu;

147. Bahwa Keberadaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis tidak memberikan kepastian hukum serta tidak memberikan bukti otentik bagi tenaga kerja di hadapan hukum untuk membuktikan perjanjian kerjanya dengan perusahaan;

148. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* menempatkan tenaga kerja pada posisi yang lebih lemah ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja, terutama ketika terjadi pelanggaran terhadap jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, karena tenaga kerja tersebut tidak memiliki bukti otentik yang memiliki kekuatan hukum berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati dengan pengusaha;

149. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* telah menghilangkan adanya akibat hukum ketika pengusaha membuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis sehingga kedepan berpotensi memperlonggar ruang bagi pengusaha untuk membuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis;

150. Bahwa Pasal 57 UU 13/2003 yang pertama, justru mengatur akibat hukum bagi perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis, yakni demi hukum dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang justru lebih menguntungkan bagi tenaga kerja karena bisa dinyatakan sebagai tenaga kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu (atau disebut tenaga kerja tetap);

151. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja serta tidak mencerminkan adanya peran aktif negara untuk memberikan perlakuan yang adil bagi tenaga kerja ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis oleh pengusaha;

152. Bahwa adanya jaminan perlindungan yang efektif bagi pekerja yang melakukan pekerjaan dalam konteks suatu hubungan kerja, merupakan prinsip yang juga diakui oleh *International Labour organization* (ILO) sebagai badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang berupaya memastikan penghormatan atas standard-standard ketenagakerjaan (**Poin I Rekomendasi nomor R198 tentang Rekomendasi mengenai hubungan kerja yang dikeluarkan oleh ILO**);

153. Bahwa guna mewujudkan jaminan perlindungan yang efektif bagi pekerja yang melakukan pekerjaan dalam konteks suatu hubungan kerja, ILO menekankan kepada negara anggotanya, termasuk Indonesia untuk:

*Menghapuskan hubungan kerja yang bias/tersembunyi contohnya dalam konteks hubungan kerja lain yang mungkin termasuk penggunaan bentuk-bentuk lain dari pengaturan secara kontraktual yang menyembunyikan status hukum sebenarnya, dengan memperhatikan bahwa hubungan kerja yang bias terjadi ketika pengusaha memperlakukan seseorang bukan sebagai pekerja dengan cara menyembunyikan status hukum sebenarnya sebagai pekerja, dan situasi tersebut dapat menimbulkan pengaturan kontraktual yang berakibat menghilangkan perlindungan bagi pekerja yang seharusnya didapatkan. (Poin I angka 4 Rekomendasi nomor R198 tentang Rekomendasi mengenai hubungan kerja yang dikeluarkan oleh ILO)*

154. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* dapat memunculkan adanya hubungan kerja yang bias/tersembunyi karena tidak adanya kepastian hukum dan bukti otentik bagi tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tertulis untuk membuktikan hubungan kerjanya sehingga berakibat kepada hilangnya perlindungan bagi tenaga kerja;

155. Bahwa perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak “hak-hak positif”, yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni “hak atas (*right to*)”, bukan dalam bahasa yang negatif yakni “bebas dari (*freedom from*). Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan bahkan membenarkan eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);

156. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara tenaga kerja dengan pengusaha tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi

setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:

Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara. **(Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48).**

157. Bahwa ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 yang lama yang mengandung norma *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu* justru lebih memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, karena menjadikan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis demi hukum dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dengan demikian ketentuan yang lama lebih konstitusional dan berkeadilan;

158. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* menempatkan tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis dalam posisi yang lemah ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja, karena tenaga kerja tersebut tidak memiliki bukti otentik yang memiliki kekuatan hukum berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati dengan pengusaha sehingga warga negara (dalam hal ini tenaga kerja) berpotensi tidak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

159. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* menempatkan, (1) tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis dalam posisi yang lemah ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja, karena tenaga kerja

tersebut tidak memiliki bukti otentik yang memiliki kekuatan hukum berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati dengan pengusaha;serta (2) secara hukum terhadap perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis tersebut tidak bisa dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dan oleh karenanya keberadaan Pasal *a quo* tidak memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum bagi tenaga kerja sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;

160. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* berpotensi mengakibatkan tenaga kerja berdasar perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan layak dalam hubungan kerja ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja karena tidak memiliki bukti otentik yang memiliki kekuatan hukum berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati dengan pengusaha sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI yang menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

161. Bahwa selain itu berdasarkan uraian di atas, oleh karena terlihat jelas bahwa ketentuan Pasal *a quo* juga telah mereduksi peran Negara, maka ketentuan *a quo* jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*";

162. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 57 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 57 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;

163. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam

perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [*vide* Paragraf 3.26, hlm. 120]

**Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 1945**

164. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 sehingga berbunyi sebagai berikut:

(1) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:*

- a. *pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- b. *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;*
- c. *pekerjaan yang bersifat musiman;*
- d. *pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau*
- e. *pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.*

(2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*

(3) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*

(4) *Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

165. Bahwa keberadaan **Pasal a quo sepanjang Pasal 59 ayat (1) huruf b** telah mengubah ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf b UU 13/2003 dengan menghapuskan frasa *“dan paling lama 3 (tiga) tahun”* sehingga Pasal 59 ayat (1) huruf b UU 13/2003 berbunyi sebagai berikut: *“Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama”*;

166. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan kategori *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama* termasuk ke dalam pekerjaan yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu;

167. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tidak memberikan batasan hukum dan kepastian hukum yang jelas, terkait lamanya pekerjaan yang termasuk ke dalam kategori *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama*, sehingga berpotensi mengakibatkan pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 tahun bisa digolongkan sebagai *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama* sehingga bisa didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu;

168. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang membuka ruang bagi jenis pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 tahun untuk bisa didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu, berpotensi membuka ruang bagi pengusaha untuk menempatkan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (atau disebut sebagai tenaga kerja kontrak) dalam masa waktu yang cukup lama yakni lebih dari 3 tahun sehingga semakin mempersempit kesempatan bagi tenaga kerja untuk bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (atau disebut sebagai tenaga kerja tetap);

169. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang membuka ruang bagi jenis pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 tahun untuk bisa didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu, berpotensi membuka ruang lebar bagi tenaga kerja yang sudah berstatus tetap yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu untuk

beralih menjadi tenaga kerja kontrak karena adanya ruang yang lebar bagi pengusaha untuk menetapkan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (atau disebut sebagai tenaga kerja kontrak) dengan menafsirkan termasuk ke dalam *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama*;

170. Bahwa **Pasal a quo telah menghapuskan ketentuan Pasal 59 ayat (3) UU 13/2003** yang menyatakan "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*";

171. Bahwa keberadaan Pasal a quo tersebut mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja untuk dapat dilakukan perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerjanya;

172. Bahwa **Pasal a quo telah menghapuskan ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003** yang menyatakan "*Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.*";

173. Bahwa keberadaan Pasal a quo tersebut mengakibatkan tidak adanya batasan jangka waktu dan batasan perpanjangan dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu sehingga berpotensi mengakibatkan tenaga kerja dapat dikontrak berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (atau disebut tenaga kerja kontrak) dalam waktu yang lama dan bahkan seumur hidup;

174. Bahwa **Pasal a quo tersebut juga berkaitan dengan ketentuan Pasal 81 angka 12 UU 6/2023** yang mengatur bahwa *Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja yang menempatkan penentuan jangka waktu ditentukan murni hanya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan tenaga kerja sehingga berpotensi merugikan tenaga kerja yang dalam praktiknya memiliki kedudukan lebih lemah (inferior) dibanding pengusaha*;

175. Bahwa **Pasal a quo telah menghapuskan ketentuan Pasal 59 ayat (5) UU 13/2003** yang menyatakan "*Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.*";

176. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tersebut telah menghilangkan kewajiban bagi pengusaha yang ingin memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu untuk memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, sehingga menghilangkan hak tenaga kerja untuk mendapatkan kepastian akan status pekerjaannya, apakah akan diperpanjang ataukah tidak diperpanjang sebelum berakhir masa pekerjaannya berdasarkan perjanjian kerja;

177. Bahwa adanya ruang pemberitahuan terhadap tenaga kerja terkait kepastian perjanjian kerjanya sebelum berakhir masa perjanjian kerjanya akan memberikan ruang kepada tenaga kerja untuk mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain jika pengusaha menentukan akan mengakhiri perjanjian kerjanya;

178. Bahwa **Pasal *a quo* telah menghapuskan ketentuan Pasal 59 ayat (6) UU 13/2003** yang menyatakan "*Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*";

179. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tersebut mengakibatkan pengusaha memiliki ruang yang lebih leluasa untuk melakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dengan tenaga kerja secara berulang kali tanpa batasan tertentu dan dalam jangka waktu yang menentu sehingga tidak memberikan adanya kepastian bagi tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu;

180. Bahwa berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan perjanjian kerja waktu tertentu karena tidak memberikan, (1) batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu; (2) kepastian dan batasan terkait perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (3) batasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga mencerminkan tidak adanya peran aktif negara untuk memberikan perlindungan dan perlakuan yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai bagian dari hubungan kerja;

181. Bahwa **Pasal *a quo* juga berkaitan dengan keberadaan Pasal 56 ayat (4) UU 6/2023** yang mengatur bahwa "*Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu*

*diatur dalam Peraturan Pemerintah.*” sehingga membuka ruang lebar pengaturan terkait *perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu* dalam peraturan pemerintah;

182. Bahwa adanya ruang lebar bagi pemerintah untuk mengatur terkait *perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu* dalam peraturan pemerintah, tanpa disertai dengan adanya ketentuan yang tegas dalam UU 6/2023 berkaitan dengan 1) batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu; (2) kepastian dan batasan terkait perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (3) batasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, berpotensi membuka ruang lebar bagi pemerintah untuk tidak mengatur atau bahkan tidak sepenuhnya mengatur terkait ketiga ketentuan tersebut sehingga tidak mencerminkan adanya perlindungan bagi tenaga kerja;

183. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* juga mengindikasikan bahwa UU 6/2023 tidak mencerminkan adanya penegasan jaminan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mendapatkan kepastian akan 1) batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu; (2) kepastian dan batasan terkait perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (3) batasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu dan lebih memilih menyerahkan pengaturannya secara leluasa lewat Peraturan Pemerintah (PP);

184. Bahwa perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak “hak-hak positif”, yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni “hak atas (*right to*)”, bukan dalam bahasa yang negatif yakni “bebas dari (*freedom from*). Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan bahkan membenarkan eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);

185. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara tenaga kerja dengan pengusaha tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas

ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:

*“Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara. (Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48).”*

186. Bahwa adanya kepastian hukum terkait frasa *“Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama”* serta adanya penegasan terkait, 1) batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu; (2) kepastian dan batasan terkait perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (3) batasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu yang memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja nyata-nyata sudah tercermin dalam ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 yang pertama atau sebelum diubah oleh keberadaan Pasal *a quo*;

187. Bahwa dengan berlakunya kembali Pasal 59 UU 13/2003 yang pertama atau sebelum diubah oleh keberadaan Pasal *a quo* justru dapat menghilangkan adanya kerugian konstitusional PARA PEMOHON;

188. Bahwa berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* membuka ruang yang lebar bagi warga negara untuk menjadi tenaga kerja kontrak dalam waktu yang lama yakni lebih dari 3 tahun serta tidak memberikan kepastian terkait jangka waktu, perpanjangan, serta pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga warga negara (dalam hal ini tenaga kerja) berpotensi tidak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

189. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* membuka ruang yang lebar bagi warga negara untuk menjadi tenaga kerja kontrak dalam waktu yang lama yakni lebih dari 3 tahun serta tidak memberikan kepastian terkait jangka waktu, perpanjangan, serta pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum bagi tenaga kerja dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;

190. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* membuka ruang yang lebar bagi warga negara untuk menjadi tenaga kerja kontrak dalam waktu yang lama yakni lebih dari 3 tahun serta tidak memberikan kepastian terkait jangka waktu, perpanjangan, serta pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga tenaga kerja berpotensi mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan layak dalam hubungan kerja dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

191. Bahwa selain itu, oleh karena terlihat jelas bahwa ketentuan Pasal *a quo* telah mereduksi peran Negara, maka ketentuan *a quo* jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*";

192. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 59 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 59 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;

193. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam

perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [*vide* Paragraf 3.26, hlm. 120]

#### **Konstitusionalitas Ketentuan Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003**

194. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* telah mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 dengan menambahkan frasa “*selesainya suatu pekerjaan tertentu*” pada ayat (1) huruf c sehingga Pasal 61 ayat (1) berbunyi:

(1) *Perjanjian kerja berakhir apabila:*

- a. *pekerja/buruh meninggal dunia;*
- b. *berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*
- c. *selesainya suatu pekerjaan tertentu;*
- d. *adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau*
- e. *adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.*

195. Bahwa Keberadaan Pasal *a quo* menggunakan kalimat penghubung “*atau*” yang secara hukum mengandung sifat pilihan sehingga mengakibatkan kriteria *selesainya suatu pekerjaan tertentu* sebagai salah satu kriteria yang sah bagi berakhirnya perjanjian kerja, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian

kerja waktu tidak tertentu (Lihat Pasal 56 ayat (1) UU 13/2003 yang mengatur bahwa *perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu*) tanpa perlu mempersyaratkan terpenuhinya kriteria lain, seperti berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

196. Bahwa Keberadaan Pasal *a quo* beserta penjelasannya juga tidak memberikan pengertian serta parameter yang jelas terkait frasa *selesainya suatu pekerjaan tertentu* sehingga tidak ada kepastian hukum terkait kapan suatu pekerjaan tertentu dikatakan telah selesai sehingga memberikan ruang yang leluasa bagi pengusaha untuk memaknainya;

197. Bahwa adanya ruang yang leluasa bagi pengusaha untuk memaknai frasa *selesainya suatu pekerjaan tertentu* sebagai salah satu syarat sah berakhirnya perjanjian kerja berpotensi membuka ruang bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerja, baik yang berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (terhadap pekerja/buruh kontrak) atau berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (terhadap pekerja/buruh tetap);

198. Bahwa, Pasal 56 ayat (2) UU 13/2003 telah membagi perjanjian kerja waktu tertentu menjadi 2, yakni, (1) perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu; atau (2) perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas *selesainya suatu pekerjaan tertentu*. Terdapat 2 perbedaan diantara keduanya, (1) terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu maka ukuran lamanya perjanjian kerjanya didasarkan atas jangka waktu, seperti 1 tahun atau 2 tahun; dan (2) terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas *selesainya suatu pekerjaan tertentu* maka ukuran lamanya perjanjian kerjanya didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu, seperti dalam hal pekerjaan musiman;

199. Bahwa terhadap perjanjian kerja waktu tertentu, dengan terbukanya ruang leluasa bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu dengan dalih *selesainya suatu pekerjaan tertentu* berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu menjadi diberhentikan walau belum berakhir jangka waktu pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerjanya dengan alasan telah menyelesaikan pekerjaannya;

200. Bahwa terhadap perjanjian kerja waktu tidak tertentu, terbukanya ruang leluasa bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan dalih *selesainya suatu pekerjaan tertentu* berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pekerja/buruh tetap) diberhentikan dengan alasan telah menyelesaikan pekerjaannya, padahal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat untuk pekerjaan yang sifatnya tetap, bukan dibatasi waktu tertentu;

201. Bahwa berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* yang tidak memberikan pengertian serta parameter yang jelas berkaitan dengan frasa "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" tidak menciptakan kepastian hukum sehingga memberikan ruang yang leluasa bagi pengusaha untuk memaknai dan menggunakan kriteria *selesainya suatu pekerjaan tertentu* untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan oleh karenanya membuka ruang yang lebar bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerjanya tersebut dengan pekerja/buruh;

202. Bahwa di sisi lain, keberadaan pasal *a quo* yang tidak memberikan pengertian serta parameter yang jelas berkaitan dengan frasa "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" juga berpotensi menimbulkan adanya ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam **61A UU 6/2023 yang merupakan ketentuan baru yang disisipkan;**

203. Bahwa Pasal 61A ayat (1) UU 6/2023 mengatur bahwa:

*Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c**, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.*

204. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 61A ayat (1) UU 6/2023 tersebut, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir karena, (1) berakhirnya waktu perjanjian kerja; dan (2) selesainya suatu pekerjaan tertentu. Syarat nomor 2 yakni *selesainya suatu pekerjaan tertentu* ini merujuk ke Pasal *a quo*;

205. Bahwa dikaitkan dengan keberadaan Pasal *a quo*, ketiadaan pengertian dan parameter yang jelas berkaitan dengan frasa "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu

yang didasarkan atas jangka waktu diberhentikan walau belum berakhir jangka waktu pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerjanya dengan alasan telah menyelesaikan pekerjaannya;

206. Bahwa terhadap kondisi di atas, maka pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu dapat mendapatkan 2 kondisi secara bersamaan, yakni, (1) diberhentikan perjanjian kerjanya dengan alasan *selesainya suatu pekerjaan tertentu*” sehingga berhak mendapatkan uang kompensasi sesuai Pasal 61A ayat (1); dan (2) masih memiliki sisa masa kerja sehingga berhak mendapatkan uang ganti rugi sebesar sisa masa kerjanya sebagaimana dijamin dalam Pasal 62 UU 13/2003;

207. Bahwa UU 6/2023 tidak menghapuskan ketentuan Pasal 62 UU 13/2003 yang menyatakan bahwa;

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

208. Bahwa Pasal 62 membuka 2 alasan diberikannya uang ganti rugi yang sifatnya pilihan atau fakultatif, yakni, (1) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu; atau (2) berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1);

209. Bahwa, walaupun keberadaan Pasal *a quo* dalam UU 6/2023 telah dimasukkan dalam ketentuan Pasal 61 ayat (1), tetapi keberadaan Pasal *a quo* masih berpotensi mengakibatkan terpenuhinya syarat yang pertama, yakni *berakhirnya hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu*;

210. Bahwa, berdasarkan uraian di atas, maka keberadaan Pasal *a quo* berpotensi mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu ketika diberhentikan berdasarkan Pasal *a quo*, apakah akan mendapatkan uang kompensasi

berdasarkan Pasal 61A ayat (1) ataukah mendapatkan uang ganti rugi berdasarkan pasal 62 UU 13/2003 sehingga membuka ruang bagi pengusaha untuk memilih menetapkan ketentuan yang menguntungkan perusahaan terhadap pekerja/buruh tersebut;

211. Bahwa pola yang menguntungkan perusahaan ini bisa terjadi dalam 2 kondisi, (1) pengusaha memilih memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang baru saja bekerja, karena uang kompensasi dihitung sesuai dengan masa kerja, sehingga lebih meringankan pengusaha dibandingkan memberikan uang ganti rugi yang dihitung berdasarkan sisa waktu/masa kerja; atau (2) pengusaha memberikan uang ganti rugi kepada pekerja/buruh yang sisa waktu kerjanya tinggal sedikit karena uang ganti rugi dihitung berdasarkan sisa waktu/masa kerja sehingga lebih meringankan pengusaha dibandingkan memberikan uang kompensasi;

212. Bahwa berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* berpotensi, (1) membuka ruang yang leluasa bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerja (perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu) dengan pekerja/buruh; dan (2) menimbulkan adanya ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 61A UU 6/2023 sehingga tidak mencerminkan adanya, (1) jaminan pekerjaan yang layak bagi pekerja/buruh; (2) perlindungan hukum yang adil bagi pekerja/buruh; dan (3) perlakuan yang layak dalam hubungan kerja bagi pekerja/buruh, baik yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

213. Bahwa perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak “hak-hak positif”, yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni “hak atas (*right to*)”, bukan dalam bahasa yang negatif yakni “bebas dari (*freedom from*). Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan bahkan membenarkan eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);

214. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara pekerja/buruh dengan pengusaha tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:

“Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.”  
**(Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48).**

216. Bahwa di sisi lain, keberadaan Pasal *a quo* juga memberikan adanya kepastian hukum akan adanya ruang pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu;

217. Bahwa dikaitkan dengan ketentuan Pasal 56 ayat (2) UU 13/2003, telah membagi perjanjian kerja waktu tertentu menjadi 2, yakni, (1) perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu; atau (2) perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas *selesainya suatu pekerjaan tertentu* sehingga kriteria *selesainya suatu pekerjaan tertentu* menjadi ukuran berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas *selesainya suatu pekerjaan tertentu*;

218. Bahwa, dalam Pasal 56 UU 13/2003 yang pertama atau sebelum diubah oleh Pasal *a quo*, justru tidak memasukkan kriteria “*selesainya suatu pekerjaan tertentu*” sebagai salah satu syarat berakhirnya perjanjian kerja sehingga mengakibatkan adanya kekosongan hukum pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu ketika telah selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan;

219. Bahwa, berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* justru memberikan legalitas kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu ketika telah selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut;

220. Bahwa berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* yang memberikan legalitas kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu ketika telah selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Namun, disisi lain, keberadaan Pasal *a quo* justru menimbulkan, (1) ketidakpastian hukum sehingga berpotensi dijadikan dalil pembenar bagi pengusaha untuk secara leluasa melakukan pengakhiran perjanjian kerja (perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu); serta (2) menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 61A UU 6/2023 sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak mewujudkan terciptanya pekerjaan yang layak bagi pekerja/buruh dan oleh karenanya Pasal *a quo* bertentangan secara bersyarat dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 sepanjang tidak dimaknai "*selesainya suatu pekerjaan tertentu hanya dikenakan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) huruf b dan Pasal 59 ayat (1)*";

221. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang memberikan legalitas kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu ketika telah selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Namun, disisi lain, keberadaan Pasal *a quo* justru menimbulkan, (1) ketidakpastian hukum sehingga berpotensi dijadikan dalil pembenar bagi pengusaha untuk secara leluasa melakukan pengakhiran perjanjian kerja (perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu);serta (2) menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 61A UU 6/2023 sehingga keberadaan Pasal *a quo* menimbulkan tidak adanya jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI sepanjang tidak dimaknai "*selesainya suatu pekerjaan tertentu hanya dikenakan*

*terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) huruf b dan Pasal 59 ayat (1)”;*

222. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang memberikan legalitas kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu ketika telah selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Namun, disisi lain, keberadaan Pasal *a quo* justru menimbulkan, (1) ketidakpastian hukum sehingga berpotensi dijadikan dalil pembenar bagi pengusaha untuk secara leluasa melakukan pengakhiran perjanjian kerja (perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu); serta (2) menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 61A UU 6/2023 sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 sepanjang tidak dimaknai “*selesainya suatu pekerjaan tertentu hanya dikenakan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) huruf b dan Pasal 59 ayat (1)”;*

**Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 61A sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 61 dan Pasal 62 UU 13/2003**

223. Bahwa keberadaan Pasal 61A di antara Pasal 61 dan Pasal 62 UU 13/2003 yang menyatakan:

(1) *Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.*

(2) *Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.*

(3) *Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

224. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas (1) berakhirnya jangka waktu dan (2) selesainya suatu pekerjaan tertentu maka wajib diberikan uang kompensasi dari pengusaha;

225. Bahwa perjanjian kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang berakhir hubungan kerjanya karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" wajib memperoleh uang kompensasi dari perusahaan sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;

226. Bahwa Berakhirnya hubungan kerja karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" membuka ruang berakhirnya hubungan kerja dalam kondisi tenaga kerja masih berada dalam jangka waktu perjanjian kerja/belum berakhir jangka waktu perjanjian kerjanya dengan perusahaan;

227. Bahwa di sisi lain, Pasal 62 UU 13/2003 telah mengatur adanya kewajiban bagi perusahaan untuk membayar ganti rugi sebesar upah tenaga kerja yang dihitung sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja jika perusahaan tersebut mengakhiri hubungan kerja dengan tenaga kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja;

228. Bahwa Keberadaan pasal *a quo* mengakibatkan adanya 2 kondisi hukum yang berbeda yang dialami tenaga kerja ketika berakhir hubungan kerja karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*", namun masih menyisakan sisa jangka waktu bekerja berdasarkan perjanjian kerja, yakni memperoleh uang kompensasi dari perusahaan sesuai masa kerja tenaga kerja di perusahaan yang bersangkutan atau memperoleh uang ganti rugi dari perusahaan sebesar upah sebesar sisa masa kerja sesuai perjanjian kerja;

229. Bahwa adanya 2 kondisi hukum yang berbeda ini mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja yang berakhir hubungan kerjanya karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*", namun masih menyisakan sisa jangka waktu bekerja berdasarkan perjanjian kerja, apakah akan memperoleh uang kompensasi berdasarkan ketentuan Pasal *a quo* atau memperoleh uang ganti rugi berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU 13/2003 sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya pekerjaan yang layak bagi tenaga kerja sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945;

230. Bahwa adanya dua kondisi hukum yang berbeda ini mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja yang berakhir hubungan kerjanya karena kriteria “*selesainya suatu pekerjaan tertentu*”, namun masih menyisakan sisa jangka waktu bekerja berdasarkan perjanjian kerja, apakah akan memperoleh uang kompensasi berdasarkan ketentuan Pasal *a quo* atau memperoleh uang ganti rugi berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU 13/2003 sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil di hadapan hukum sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;

231. Bahwa adanya dua kondisi hukum yang berbeda ini mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja yang berakhir hubungan kerjanya karena kriteria “*selesainya suatu pekerjaan tertentu*”, namun masih menyisakan sisa jangka waktu bekerja berdasarkan perjanjian kerja, apakah akan memperoleh uang kompensasi berdasarkan ketentuan Pasal *a quo* atau memperoleh uang ganti rugi berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU 13/2003 sehingga keberadaan Pasal *a quo* mencerminkan adanya perlakuan yang tidak adil serta tidak layak bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

#### **C.5. PEKERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*)**

##### **Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 14 yang mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003**

232. Bahwa Pasal *a quo* mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003 sehingga berbunyi:

(1) *Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.*

(2) *Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).*

(3) *Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

233. Bahwa istilah “pemborongan pekerjaan” atau “penyediaan jasa pekerja/buruh” dalam Pasal 64 UU 13/2003 disebut dengan istilah *outsourcing*. Istilah ini pertama kali

dikenal melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/ PUU-I/2003 dalam perkara permohonan Pengujian UU 13/2003 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam putusan tersebut para pihak menggunakan istilah *outsourcing* untuk menyebut pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/ buruh. Mahkamah Konstitusi pun dalam pertimbangannya juga menegaskan adanya pengaturan *outsourcing* dalam Pasal 64 - 66 UU 13/2003 yang menjelaskan keberadaan dan batasan dari *outsourcing*;

234. Bahwa istilah *outsourcing* kemudian menjadi istilah yang selalu digunakan ketika membahas pasal 64 UU 13/2003. Hal ini juga nampak dalam Putusan MK No 27/PUU-IX/2011 (Permohonan pengujian Pasal 59 dan Pasal 64 UU 13/2003 terhadap UUD NRI 1945). Didik Suprijadi sebagai pemohon menguraikan:

*"...Outsourcing di dalam Pasal 64 menunjukkan adanya dua macam outsourcing, yaitu outsourcing mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh pemborong dan outsourcing mengenai pekerjaanya yang dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja. Outsourcing yang pertama mengenai pekerjaan, konstruksi hukumnya yaitu ada main contractor yang mensubkan pekerjaan pada sub contractor. Sub contractor untuk melakukan pekerjaan yang disubkan oleh main contractor yang membutuhkan pekerja. Disitulah sub contractor merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan oleh main contractor. Sehingga ada hubungan kerja antara sub contractornya dengan pekerjaanya."*

235. Bahwa Pasal 64 UU 13/2003 menjadi dasar hukum adanya perjanjian secara tertulis antara perusahaan dengan pekerja untuk menjamin agar pekerja mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, namun dengan keberadaan Pasal 64 UU 6/2023 mengubah ketentuan Pasal UU 13/2003 justru mereduksi jaminan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sehingga menjadi terancam;

236. Bahwa di zaman sekarang, rata-rata pemenuhan tersebut membutuhkan dana dan dana tersebut salah satunya dapat diperoleh dengan bekerja. Bekerja hakikatnya merupakan kewajiban dasar manusia dan kerja bagian kodrati dan integral dari kehidupan manusia, oleh karena itu negara harus menjamin para pekerja untuk dilindungi hak-haknya dalam bekerja. Dalam konteks ini, jaminan perlindungan

dilaksanakan dengan memberikan dan menjamin perlindungan pekerja dalam hubungan kerja (antara pekerja dengan pemberi kerja);

237. Bahwa dalam prinsip dasar hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka negara berkewajiban untuk lebih mengutamakan perlindungan kepada pekerja/buruh. Keterlibatan negara (pemerintah) dimaksudkan untuk menciptakan hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil dan menjadi bagian dari fungsi tugas pemerintah;

238. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara pekerja/buruh dengan pengusaha tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:

“Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong dalam hak-hak sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.”**[Pertimbangan Mahkamah (3.13.1) hlm. 48].**

Sebagaimana disampaikan oleh Kranenburg tentang teori tentang Negara kesejahteraan bahwa tujuan Negara sebagai berikut:

1. Negara bukan sekedar pemelihara ketertiban hukum belaka, tetapi secara aktif mengupayakan kesejahteraan warga negaranya;
2. Negara harus benar-benar bertindak adil terhadap seluruh warga negaranya;
3. Negara hukum bukan untuk penguasa atau golongan tertentu saja, tetapi untuk kesejahteraan seluruh warga negara di dalam negara.

Hal senada juga dapat dilihat dalam Pembukaan UUD NRI 1945 alinea IV, dimana tujuan negara Kesatuan Republik Indonesia yaitu:

1. Melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia;
2. Memajukan kesejahteraan umum;
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa;
4. Ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

239. Bahwa dengan demikian upaya negara untuk melindungi pekerja merupakan bagian dari upaya untuk mewujudkan tujuan bernegara Indonesia yaitu "*melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia*". Pekerja yang juga merupakan penduduk dan warga negara haruslah dijamin hak-haknya agar tidak dilanggar oleh pemberi kerja/perusahaan pemberi kerja. Termasuk dalam hal ini dilindungi dari segala macam perbudakan dan perilaku kolonialisme dalam dunia kerja;

240. Bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh diperkuat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, yakni "*Menurut Mahkamah, pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan outsourcing tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Untuk itu, Mahkamah harus memastikan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan outsourcing yang melaksanakan pekerjaan outsourcing dilaksanakan dengan tetap menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja buruh, dan penggunaan model outsourcing tidak disalahgunakan oleh perusahaan hanya untuk kepentingan dan keuntungan perusahaan tanpa memperhatikan, bahkan mengorbankan, hak-hak pekerja/buruh.*" [Pertimbangan hukum Mahkamah (3.18), hlm. 43].

241. Bahwa meskipun Pasal 64 UU 6/2023 mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003 tetap mengatur pengaturan terkait dengan *In House Outsourcing* yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan/melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis, akan tetapi ayat (2) Pasal *a quo* justru berbunyi, "*Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)*" dan ayat (3) Pasal *a quo* menambahkan "*Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah*".

242. Bahwa konstruksi Pasal 64 UU 6/2023 yang mengalihkan pengaturan lebih lanjut penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan/melalui perjanjian alih daya di tangan pemerintah melalui Peraturan Pemerintah berpotensi membuka ruang adanya pengaturan yang cenderung lebih lemah dan tidak berkepastian hukum karena tidak terdapat indikator yang jelas sebagian pelaksanaan pekerjaan seperti apa yang boleh diatur dengan peraturan pemerintah yang secara hierarkis lebih rendah dari kedudukan undang-undang;

243. Bahwa Pasal 64 UU 6/2023 berpotensi merugikan hak-hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pasal 64 ayat (2) dan ayat (3) UU 6/2023 seperti pemberian cek kosong kepada pemerintah untuk mengatur lebih lanjut berkaitan dengan penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang berkaitan dengan perjanjian alih daya. Implikasi aturan tersebut, pertama membuat pengaturan mengenai penetapan oleh pemerintah terhadap sebagian pekerjaan yang dapat di alih daya menjadi tidak jelas, kabur, dan penuh ketidakpastian hukum. Kedua, jenis sebagian pekerjaan yang dapat di alih daya juga tidak jelas sebagian pelaksanaan pekerjaan seperti apa yang boleh diatur dengan peraturan pemerintah. Ketiga, pengaturan ini merupakan bukti konkrit bahwa pemerintah tidak memprioritaskan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dalam perjanjian alih daya. Pekerja/buruh bekerja dalam ketidakpastian atas hukum dan perlindungan dari pemerintah. Keempat, diberikannya peluang bagi pemerintah untuk membentuk peraturan turunan yaitu peraturan pemerintah tidaklah solutif karena pembuatan peraturan pemerintah selama ini nir partisipasi publik. Ruang untuk partisipasi publik dapat memberikan masukan atas peraturan pemerintah selama ini tidak ada dan tidak diberikan. Atas dasar hal tersebut Pasal 64 UU 6/2023 berpotensi merugikan hak-hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Adapun Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Tidak adanya jaminan kepastian hukum serta jaminan perlindungan pekerja *outsourcing* menghilangkan hak warga negara untuk memperoleh hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selanjutnya, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum karena

pekerja *outsourcing* akhirnya menjadi pihak yang tidak mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;

244. Bahwa dengan demikian, menurut PEMOHON Pasal 64 UU 6/2023 telah melanggar dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, sehingga seharusnya dinyatakan bertentangan dengan konstitusi dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum sepanjang tidak dimaknai terdapat batasan yang jelas mengenai sebagian pelaksanaan pekerjaan seperti apa yang boleh diatur dengan peraturan pemerintah.

### **Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003**

245. Bahwa Pasal 65 UU 13/2003 mengatur:

(1) *Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.*

(2) *Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:*

- a. *dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;*
- b. *dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;*
- c. *merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan*
- d. *tidak menghambat proses produksi secara langsung.*

(3) *Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.*

(4) *Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

(5) *Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.*

(6) *Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada*

ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

(7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/ buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

(9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/ buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja.

246. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam putusannya nomor 27/PUU-IX/2011 memberikan pemaknaan terhadap Pasal 65 ayat (7) UU 13/2003 yang dinyatakan sebagai norma yang konstitusional bersyarat. Pasal 65 ayat (7) pengaturan dan maknanya menjadi:

“Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu (*sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/ buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh*) apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59”.

247. Bahwa dengan adanya Putusan MK 27/PUU-IX/2011, hal ini menegaskan bahwa konstruksi hukum Pasal 65 yang mengatur mengenai batasan, syarat kerja, dan perlindungan hak-hak *outsourcing* adalah ketentuan yang konstitusional;

248. Bahwa substansi Pasal 65 UU 13/2006 dapat dikualifikasikan sebagai *In House Outsourcing* yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan untuk mengerjakan pekerjaan yang **BERSIFAT PENUNJANG** (bukan pekerjaan pokok), yang dikerjakan di lokasi perusahaan pemberi pekerjaan dengan tanpa menghambat proses produksi secara langsung;

249. Bahwa dalam konsep *In House Outsourcing* pekerja mengerjakan pekerjaan di luar proses atau di luar alur produksi, seperti:

- a. Pembuatan *pallet* atau *box* siap pakai yang pengerjaannya dilakukan di tempat tersendiri di dalam lokasi perusahaan pemberi pekerjaan yang tidak berhubungan dengan kegiatan utama;
- b. Perawatan gedung perusahaan dan/atau perawatan pertamanan perusahaan;
- c. Penyediaan makan para pekerja oleh perusahaan catering;
- d. Ekspedisi hasil produksi oleh perusahaan ekspedisi;
- e. Antar jemput pekerja oleh perusahaan transportasi; dan
- f. Pengantaran dan/atau pengambilan surat-surat, dan lain-lain oleh perusahaan Kurir.

250. Bahwa untuk dapat melaksanakan *In House Outsourcing*, harus memenuhi berbagai persyaratan guna memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh dari perusahaan pemborong pekerjaan, seperti:

- a. Harus dibuat perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan;
- b. Di dalam perjanjian tersebut **WAJIB** memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan kepastian hubungan kerja (*job security*), syarat-syarat kerja (*working condition*), jaminan sosial (*social security*), perlindungan pengupahan (*wages protection*) dan kebebasan berserikat (*Freedom of Association*);
- c. Perusahaan pemborong pekerjaan wajib memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja kepada pekerja/buruh sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang diterima oleh pekerja dari perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahwa dalam konsep *In House Outsourcing*, harus ada mekanisme pemberian sanksi berupa peralihan hubungan kerja

pekerja/buruh dari perusahaan pemborong pekerjaan kepada perusahaan pemberi pekerjaan, apabila terbukti:

- a) perusahaan pemborong pekerjaan tidak berbentuk badan hukum (bukan PT);
- b) pekerjaan yang diborongkan ternyata tidak terpisah dan merupakan kegiatan utama;
- c) pekerjaan yang dikerjakan merupakan proses produksi secara langsung yang apabila tidak dikerjakan oleh pekerja dari perusahaan pemborong pekerjaan berakibat proses produksi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya;
- d) perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang diterima oleh pekerja pada perusahaan pemborong pekerjaan lebih rendah dari yang diterima oleh pekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau bertentangan atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

251. Bahwa Ketentuan Pasal 65 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003 akan berimplikasi pada:

- a. hilangnya batasan cara menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain di dalam perusahaan pemberi pekerjaan terkait dengan perlindungan bagi para pekerja;
- b. semua jenis pekerjaan bisa diborongkan tanpa dibatasi *core* atau *non core*;
- c. tidak adanya kualifikasi batas menghambat atau tidak menghambat proses produksi;
- d. tidak perlu lagi syarat harus berbadan hukum bagi perusahaan pemborongan pekerjaan;
- e. tidak ada lagi sanksi hukum berupa beralihnya hubungan kerja ke pemberi pekerjaan.

252. Bahwa adanya Ketentuan Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003 jelas bertentangan dengan konsep *In House Outsourcing* karena menjadikan *outsourcing* ini tidak mendapatkan jaminan serta perlindungan dari perusahaan berkaitan dengan sistem kerjanya. Dengan dihapusnya Pasal 65 ini, pekerja dari perusahaan pemberi pekerjaan akan digantikan oleh pekerja dari perusahaan pemborong pekerjaan;

253. Bahwa selain itu, adanya Ketentuan Pasal 65 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003 telah membuat ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh karena bisa saja di-*outsourc*e seumur hidup, sebab sebenarnya dalam ketentuan Pasal 65 ayat (7) diatur bahwa “*Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59*”. Dengan dihapusnya Pasal *a quo* basis *outsourcing* dengan batasan waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU 13/2003 menjadi hilang pula;

254. Bahwa adanya Pasal 65 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003 ini perumusannya jelas mengabaikan Putusan MK 27/PUU-IX/2011 dimana dalam putusan MK tersebut terutama Pasal 65 ayat (7) dinyatakan sebagai norma yang konstitusional bersyarat;

255. Bahwa ketentuan Pasal 65 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 karena jaminan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menjadi tidak terwujud mengingat tidak adanya batasan dan syarat kualifikasi yang dapat dilakukan *outsourcing* dalam bekerja; Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 karena tidak adanya jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi sistem kerja *outsourcing* serta berpotensi tidak diperlakukan sama antara *outsourcing* dengan pekerja lainnya; dan juga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, pekerja *outsourcing* menjadi tidak mendapatkan jaminan untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja karena kualifikasi pekerjaan yang di-*outsourcing*-kan tidak jelas dan tidak ada batasan;

256. Bahwa selain itu, dihapuskannya ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 juga mereduksi peran Negara, maka ketentuan *a quo* jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan “*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*”;

257. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 65 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di

Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 65 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;

258. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [*vide* Paragraf 3.26, hlm. 120]

**Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003**

259. Bahwa ketentuan Pasal *a quo* yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 mengatur:

- (1) *Hubungan Kerja antara perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*
- (2) *Pelindungan Pekerja/Buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.*
- (3) *Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja*

tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

(4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

(5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

260. Bahwa dengan diberlakukannya ketentuan *a quo* perusahaan atau pengguna jasa dapat dengan leluasa menggunakan pekerja *outsourcing* untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan kontrak awal pekerjaannya. Dengan diubahnya Pasal 66 *a quo*, maka tidak ada lagi batasan bagi pekerjaan pekerja *outsourcing*. Dengan demikian, bisa saja semua jenis pekerjaan di *outsourcing* kan dan tidak hanya terbatas untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;

261. Bahwa ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU 13/2003 dihilangkan dalam UU 6/2023. Padahal berdasarkan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) bisa saja diberlakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (PPJP) asal mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian PPJP yang melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dengan hilangnya huruf b ini, maka jelas Negara tidak lagi memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh;

262. Bahwa ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf d UU 13/2003 juga dihilangkan dalam UU 6/2023. Dengan dihilangkannya huruf d dari ayat (2) Pasal 66 UU 13/2003 tersebut, Negara memberikan keleluasaan tanpa batas kepada perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan PPJP untuk tidak membuat perjanjian dengan kewajiban memuat pasal-pasal dalam UU 13/2003. Dikaitkan dengan Pasal 66 ayat

(4) UU 13/2003, jika persyaratan yang termuat dalam huruf d dari ayat (2) Pasal 66 tidak terpenuhi, maka **demihukum** status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan PPJP **beralih** menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan;

263. Bahwa hilangnya Pasal 66 ayat (4) UU 13/2006 berdampak pada perlindungan pekerja. Pasal tersebut merupakan perlindungan Negara bagi pekerja/buruh yang terikat hubungan kerja dengan PPJP. Apabila PPJP melakukan penyimpangan terhadap ketentuan yang diatur dalam Pasal 66, maka perusahaan pemberi pekerjaan terkena **sanksi** berupa perubahan status hubungan kerja pekerja/buruh dari PPJP kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Dengan hilangnya pasal tersebut, maka secara nyata Negara melepas tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh yang dijamin oleh UUD 1945;

264. Bahwa diubahnya pasal 66 UU 13/2006 berimplikasi pada tidak adanya ketentuan yang mengatur hak yang sama bagi pekerja *outsourcing* (sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh). Hal ini berpotensi melanggar Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

265. Bahwa selain itu, dihapuskannya ketentuan Pasal 66 UU 13/2006 juga mereduksi peran Negara, maka ketentuan a quo jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*";

266. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 66 UU 6/2023 yang menghapus beberapa ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan

pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 66 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;

267. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [*vide* Paragraf 3.26, hlm. 120]

#### **C.6. WAKTU KERJA**

##### **Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 23 UU 6/2023 yang mengubah penjelasan Pasal 77 UU 13/2003**

268. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengubah ketentuan Pasal 77 UU 13/2003 dengan mengubah ketentuan penjelasan Pasal 77 ayat (3) sehingga menyatakan:

*“Bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat diberlakukan ketentuan waktu kerja yang kurang atau lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu”*

269. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tidak memberikan kepastian hukum terkait pekerjaan apa yang dikategorikan ke dalam sektor usaha dan pekerjaan tertentu yang dapat diberlakukan ketentuan waktu kerja yang kurang atau lebih dari 7 (tujuh) jam 1

(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu;

270. Bahwa ketentuan penjelasan Pasal 77 ayat (3) UU 13/2003 sebelum perubahan justru sudah menentukan secara tegas pekerjaan yang dikategorikan ke dalam sektor usaha atau pekerjaan tertentu yakni misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan, yang mengindikasikan jenis pekerjaan yang tidak cocok jika terikat dengan ketentuan waktu kerja 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu;

271. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* membuka ruang fleksibilitas bagi pengusaha untuk mengatur waktu bekerja yang kurang atau bahkan lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu terhadap tenaga kerja di segala jenis pekerjaan dengan memaknai sebagai pekerjaan yang tergolong ke dalam kategori sektor usaha atau pekerjaan tertentu sehingga berpotensi mengakibatkan adanya waktu kerja yang tidak menentu, dan bahkan berlebih dan eksploitatif terhadap tenaga kerja;

272. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan waktu kerja dan mencerminkan tidak adanya peran aktif negara untuk memberikan perlindungan dan perlakuan yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan waktu kerja;

273. Bahwa perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja, termasuk hak atas waktu kerja yang layak menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak “hak-hak positif”, yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni “hak atas (*right to*)”, bukan dalam bahasa yang negatif yakni “bebas dari (*freedom from*)”. Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan

bahkan membenarkan eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);

274. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara tenaga kerja dengan pengusaha, termasuk dalam penentuan waktu kerja, tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:

“Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.”  
**(Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48).**

275. Bahwa alasan dibentuknya undang-undang di bidang Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi posisi tawar (*bargaining position*) pekerja yang lemah. Dan dalam hubungan kerja, pekerja termasuk ke dalam golongan yang lemah yang menurut para sosialis perlu dilindungi hak-haknya oleh negara, termasuk dalam hal pengaturan waktu kerja dalam undang-undang. Oleh karenanya peran negara menjadi penting untuk melindungi kepentingan para pihak yang berada dalam golongan atau kelas yang lemah yang dianggap tidak memiliki posisi tawar yang seimbang dengan pihak yang kuat;

276. Bahwa berdasarkan Pasal 24 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dinyatakan “*Setiap Orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari libur berkala, dengan menerima upah*”;

277. Bahwa berdasarkan Konvensi ILO No. 14 Tahun 1921 Mengenai Istirahat Mingguan (Industri), dan Konvensi ILO No. 106 Tahun No.106 Mengenai Istirahat Mingguan Dalam Perdagangan dan Kantor-Kantor menegaskan bahwa, jangka waktu

istirahat, bilamana mungkin, harus diberikan secara bersamaan kepada seluruh pekerja, masa istirahat itu ditetapkan sedemikian rupa sehingga jatuh bersamaan dengan hari-hari yang sudah ditetapkan menurut tradisi atau adat negara atau distrik;

278. Bahwa agar tidak menimbulkan praktek eksploitasi terhadap pekerja, pengaturan waktu kerja dalam undang-undang harus mencerminkan prinsip tidak adanya kerja paksa atau wajib kerja sesuai dengan Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 Mengenai Kerja Paksa atau Wajib Kerja dan Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 Tentang Penghapusan Kerja Paksa yang telah diratifikasi melalui Undang-undang Nomor 19 Tahun 1999;

279. Bahwa Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam pekerjaan dan Jabatan mencerminkan prinsip dasar kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan, diantaranya dengan tujuan bahwa Pemerintah wajib mengembangkan kebijakan nasional serta mempromosikan adanya persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan dan menghapuskan diskriminasi dalam bidang itu;

280. Bahwa Rekomendasi ILO No. 111 memuat petunjuk yang lebih rinci dan teknis dari Konvensi ILO No. 111. Rekomendasi ini berisi penjelasan teknis pelaksanaan konvensi dan hal-hal yang harus diperhatikan sehingga peraturan perundang-undangan untuk mencegah diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan mencakup prinsip-prinsip dalam Kondisi pekerjaan, termasuk jam kerja, waktu istirahat, libur tahunan yang dibayar, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, asuransi sosial, dan fasilitas kesejahteraan yang diberikan dalam hubungannya dengan pekerjaan;

281. Bahwa berdasarkan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan: "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*". Bahwa makna perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, termasuk diantaranya perlakuan yang adil dalam pengaturan aturan tentang waktu kerja pekerja/buruh;

282. Bahwa dengan keberadaan Pasal *a quo* mengubah ketentuan Pasal 77 UU 13/2003 dengan mengubah ketentuan penjelasan Pasal 77 ayat (3) bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 karena berpotensi mengakibatkan perlakuan yang tidak adil dan tak layak bagi pekerja/buruh dalam hal waktu kerja;

283. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* berpotensi mengakibatkan adanya kerja paksa atau wajib kerja yang merupakan praktek eksploitatif terhadap pekerja/buruh dan bertentangan dengan Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 Mengenai Kerja Paksa atau Wajib Kerja dan Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 Tentang Penghapusan Kerja Paksa yang telah diratifikasi melalui Undang-undang Nomor 19 Tahun 1999;

284. Bahwa dengan demikian keberadaan Pasal *a quo* tidak memberikan kepastian hukum sektor yang dimaksud dalam pasal *a quo*, maka dengan tidak adanya kepastian hukum tersebut berpotensi semakin mengakibatkan praktek eksploitatif kepada pekerja/buruh dengan dimungkinkannya dipekerjakan melebihi ketentuan waktu kerja dan jam kerja dalam sehari maupun ketentuan jam kerja dalam seminggu;

285. Bahwa PARA PEMOHON menyadari jika ketentuan Pasal *a quo* dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah, justru akan menimbulkan kekosongan hukum dalam undang-undang berkaitan dengan penjelasan terkait sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang tidak diberlakukan waktu kerja sebagaimana diatur Pasal 77 ayat (2), maka Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk memaknai secara bersyarat Pasal *a quo* untuk dimaknai *Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan;*

286. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang membuka ruang fleksibilitas bagi pengusaha untuk mengatur waktu bekerja berpotensi menempatkan tenaga kerja dalam waktu bekerja yang tidak menentu, bahkan berlebih dan eksploitatif sehingga tidak mencerminkan adanya pekerjaan yang layak bagi tenaga kerja dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai *Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan;*

287. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang tidak memberikan kepastian hukum terkait pekerjaan apa yang dikategorikan ke dalam sektor usaha dan pekerjaan tertentu serta membuka ruang fleksibilitas bagi pengusaha untuk mengatur waktu bekerja berpotensi menempatkan tenaga kerja dalam waktu bekerja yang tidak menentu, bahkan berlebih dan eksploitatif sehingga tidak mencerminkan adanya

jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi tenaga kerja dalam waktu kerja dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai *Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan;*

288. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang membuka ruang fleksibilitas bagi pengusaha untuk mengatur waktu bekerja berpotensi menempatkan tenaga kerja dalam waktu bekerja yang tidak menentu, bahkan berlebih dan eksploitatif sehingga tidak mencerminkan adanya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai *Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan;*

289. Bahwa selain itu, keberadaan Pasal 77 ayat (4) UU 6/2023 yang menyatakan *“Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”* juga berpotensi menghilangkan peran negara melindungi kaum pekerja sebagai pihak yang lemah dalam hubungan kerja dan bertentangan dengan pasal Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang dapat mengakibatkan perlakuan yang tidak adil dan tak layak bagi pekerja/buruh dalam hal waktu kerja;

290. Bahwa dengan diserahkannya pengaturan pelaksanaan jam kerja melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama dalam Pasal 77 ayat (4) UU 6/2023 maka menunjukkan bahwa:

- a. Negara melepaskan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam menetapkan waktu kerja dan jam kerja sebagaimana telah baik diatur dalam UU 13/2006, dan Konvensi ILO No. 14 dan Konvensi ILO No. 106;
- b. Membiarkan terjadinya kemungkinan praktek-praktek kesewenang-wenangan Pengusaha sebagai pihak yang memiliki kekuatan kepada Pekerja sebagai pihak yang lemah.

### **Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 24 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 78 UU 13/2003**

291. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengubah Pasal 78 ayat (1) huruf b UU 13/2003 yang dulu berbunyi *waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.*

292. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan Pasal 78 ayat (1) huruf b berbunyi, *waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu;*

293. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* menambah waktu kerja lembur yang dapat diberlakukan kepada tenaga kerja yakni selama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu, padahal sebelumnya, waktu kerja lembur yang dapat diberlakukan kepada tenaga kerja yakni 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;

294. Bahwa jika dikaitkan dengan pengaturan standar waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 UU 13/2003, keberadaan Pasal *a quo* membuka ruang bagi tenaga kerja untuk bekerja (jika disertai waktu kerja lembur) dalam waktu yang cukup lama yakni, paling banyak 11 (sebelas) jam dalam 1 (satu) hari dan 58 (lima puluh delapan) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau paling banyak 12 (dua belas) jam dalam 1 (satu) hari dan 58 (lima puluh delapan) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu tanpa diberikan upah kerja lembur;

295. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan tenaga kerja yang diberlakukan waktu kerja lembur selama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu menjadi tidak wajib diberikan upah kerja lembur (lihat Pasal 77 UU 6/2023), padahal dulu wajib mendapat upah kerja lembur;

296. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* membuka ruang bagi pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja dalam masa waktu kerja yang terlalu lama dan berpotensi mengakibatkan tenaga kerja tidak memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan kebugarannya dan berpotensi mengganggu kesehatannya;

297. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mencerminkan pengaturan masa waktu bekerja yang tidak ramah bagi tenaga kerja yang berkedudukan sebagai orang tua

dan memiliki anak yang masih memerlukan asuhan karena keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan tenaga kerja berpotensi mendapatkan waktu kerja yang cukup lama sehingga tenaga kerja memiliki waktu yang sempit untuk melaksanakan pengasuhan kepada anaknya, terlebih lagi jika tenaga kerja tersebut sama-sama menjadi orang tua dalam keluarga;

298. Bahwa adanya syarat persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan ketika pengusaha ingin mempekerjakan tenaga kerja melebihi waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 UU 6/2023 tidak menjamin sepenuhnya adanya perlindungan bagi tenaga kerja karena dalam praktiknya tenaga kerja memiliki posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibanding perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat (*superior*) dalam hubungan kerja;

299. Bahwa semangat kehadiran hukum ketenagakerjaan adalah untuk meniadakan ketimpangan hubungan antara tenaga kerja yang memiliki posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibanding perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat (*superior*) yang salah satunya disampaikan oleh ahli hukum perburuhan asal Jerman, Otto Kahn Freund yang berpendapat bahwa *timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan (antara buruh dengan pengusaha). Karena itu, tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar meniadakan ketimpangan hubungan diantara keduanya* (Agusmidah, 2011);

300. Bahwa politik hukum dalam pembentukan UU 13/2006 juga ditujukan untuk memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja sebagaimana ditegaskan Mahkamah dalam putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 yang menyatakan:

“Bahwa politik hukum pembentukan UU 13/2003 adalah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang secara khusus terkait ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang *a quo* harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang sama harus dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan usaha.” **(Pertimbangan Mahkamah [3.16] paragraf 2 hlm. 40).**

301. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan waktu kerja lembur dan mencerminkan tidak adanya peran aktif negara untuk memberikan perlindungan dan perlakuan yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan waktu kerja lembur;

302. Bahwa perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja, termasuk hak atas waktu kerja lembur yang layak menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak “hak-hak positif”, yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni “hak atas (*right to*)”, bukan dalam bahasa yang negatif yakni “bebas dari (*freedom from*). Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan bahkan membenarkan eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);

303. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara tenaga kerja dengan pengusaha, termasuk dalam penentuan waktu kerja lembur, tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan; “*Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.*” **(Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48);**

304. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang membuka ruang bagi pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja dalam masa waktu kerja yang tidak ramah dan terlalu lama, berpotensi mengakibatkan tenaga kerja tidak memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan kebugarannya serta untuk mengurus keluarganya sehingga tidak mencerminkan adanya pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai *waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;*

305. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang membuka ruang bagi pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja dalam masa waktu kerja yang tidak ramah dan terlalu lama, berpotensi mengakibatkan tenaga kerja tidak memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan kebugarannya serta untuk mengurus keluarganya sehingga tidak mencerminkan jaminan dan perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai *waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;*

306. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tidak menciptakan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja karena membuka ruang bagi pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja dalam masa waktu kerja yang tidak ramah dan terlalu lama sehingga berpotensi mengakibatkan tenaga kerja tidak memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan kebugarannya serta untuk mengurus keluarganya dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai *waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;*

## **C.7. CUTI**

### **Konstitusionalitas Ketentuan Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003**

307. Bahwa Pasal *a quo* telah mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003, sehingga berbunyi sebagai berikut:

(1) *Pengusaha wajib memberi:*

a. *waktu istirahat; dan*

b. *cuti.*

(2) *Waktu istirahat sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:*

a. *istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan*

b. *istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.*

(3) *Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.*

(4) *Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.*

(5) *Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.*

(6) *Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah."*

308. Bahwa dengan diberlakukannya Pasal a quo nyata-nyata telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945:

Bahwa Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi, "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*", pada dasarnya merupakan jaminan hak konstitusional bagi setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan pada satu sisi, dan pada sisi yang lain merupakan kewajiban negara c.q. Pemerintah untuk menyediakan/memberikan

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan terhadap setiap warga negara Indonesia;

309. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*", pada dasarnya merupakan landasan konstitusional untuk menjamin hak setiap orang mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;

310. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi, "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*", pada dasarnya merupakan jaminan konstitusional bagi setiap orang untuk dapat bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

311. Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 menyebutkan bahwa, "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*", pada dasarnya merupakan landasan konstitusional pembebanan tanggung jawab negara cq. pemerintah dalam perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia;

312. Bahwa berkaitan dengan hal tersebut, MK dalam putusannya, menjelaskan bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara [*vide* Putusan MK nomor 100/PUU-X/2012, 3.10.3 Paragraf 1 hlm. 61]. Hal ini, menurut MK meskipun tanggung jawab untuk melindungi, memajukan, dan memenuhi hak asasi manusia itu oleh konstitusi ditegaskan menjadi tanggung jawab negara, khususnya pemerintah, hal itu bukan berarti bahwa institusi atau orang-perorangan di luar negara tidak wajib menghormati keberadaan hak-hak tersebut. Sebab, esensi setiap hak yang dimiliki seseorang selalu menimbulkan kewajiban pada pihak atau orang lainnya untuk menghormati keberadaan hak itu [*vide* Putusan MK nomor 13/PUU-XV/2017 3.13.2 hlm. 49];

313. Bahwa selain menegakkan konstitusi, pelaksanaan pengaturan mengenai hukum ketenagakerjaan dalam hal ini berkaitan dengan istirahat, cuti, beserta upah cuti merupakan upaya pemenuhan hak asasi manusia yakni hak atas perlindungan sosial bagi pekerja/buruh [*vide*, Naskah Rekomendasi mengenai Landasan Nasional untuk Perlindungan Sosial *International Labour Organization*];

314. Bahwa Pasal 79 ayat (2) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU 13/2003 sehingga tidak lagi mencakup Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d, sedangkan ketentuan Pasal 84 UU 13/2003 masih mengatur keberlakuan Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d menimbulkan ketidakpastian hukum;

315. Bahwa Pasal 84 UU 13/2003 berbunyi “*Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh*” pada dasarnya masih memberlakukan ketentuan hak atas upah penuh bagi pekerja/buruh yang menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang;

316. Bahwa dengan tidak diaturnya Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d UU 13/2003 di dalam Pasal 79 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU 13/2003, menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak atas upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang, karena di satu sisi pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang sebagaimana diatur dalam Pasal 84 UU 13/2013, namun di sisi lain Pasal 79 ayat (2) UU 6/2023 sudah tidak lagi mengatur huruf c dan huruf d sebagaimana disebut di dalam Pasal 84 UU 13/2003;

317. Bahwa dengan tidak diaturnya Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d UU 13/2003 di dalam Pasal 79 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU 13/2003 menurut PARA PEMOHON berpotensi besar menjadikan tidak diterimanya imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang berkaitan dengan hak istirahat/cuti dan hak upah istirahat/cuti oleh para pekerja sebagaimana poin nomor 3 di atas [*vide* Pasal 28D ayat (2) UUD 1945]. Dalam hal ini, MK dalam putusannya menegaskan bahwa [*vide* Putusan MK nomor 67/PUU-XI/2013, 3.19, Paragraf 1 hlm. 44],

*"Upah pekerja/buruh secara konstitusional berdasarkan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 merupakan hak konstitusional yang oleh karenanya adalah hak konstitusional pula untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."*

318. Bahwa Pasal 79 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b UU 13/2003 sehingga berbunyi, "*istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu*" menurut PARA PEMOHON berpotensi tidak mengakomodasi hak pekerja/buruh yang bekerja di pengusaha/perusahaan yang memberlakukan 5 (lima) hari kerja dalam sepekan dengan istirahat selama 2 (dua) hari, sebagaimana diberlakukan secara nasional bagi penyelenggara negara/pemerintahan [*vide*, Keppres 68/1995] Hal ini jelas menunjukkan diskriminasi terhadap warga negara yang oleh konstitusi dijamin kedudukannya sama di hadapan hukum dan pemerintahan;

319. Bahwa selain menimbulkan ketidakpastian hukum, menurut PEMOHON Pasal 79 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 sehingga menjadi Pasal 79 ayat (5) UU 13/2003 yang berbunyi "*Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" mereduksi hak pekerja/buruh untuk memperoleh istirahat panjang atas dedikasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap pengusaha, yang pemberian hak atas istirahat panjang tersebut seharusnya menjadi kewajiban pengusaha;

320. Bahwa Pasal 79 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf d UU 13/2003 tidak lagi mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan istirahat panjang kepada pekerja/buruh, karena di dalam Pasal 79 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 sehingga terdapat ayat (5) tidak lagi menggunakan kata "*wajib*", melainkan menggunakan kata "*dapat*", yang dalam hukum perundang-undangan konsekuensi kata "*dapat*" tidak bersifat imperatif, sehingga tidak ada jaminan bagi pekerja/buruh untuk mendapat hak atas istirahat panjang;

321. Bahwa Pasal 79 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 yang tidak lagi mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan istirahat panjang kepada pekerja/buruh berpotensi menimbulkan kesewenang-wenangan pengusaha dalam memberikan hak atas istirahat panjang kepada pekerja/buruh, sedangkan pekerja/buruh dalam praktik hubungan kerja selalu memiliki posisi tawar yang lemah

di hadapan pengusaha, sehingga negara cq. pemerintah harus berperan aktif dalam mengatur pemberian jaminan hak atas istirahat panjang kepada pekerja/buruh dengan cara mewajibkan kepada pengusaha;

322. Bahwa Pasal 79 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 nyata-nyata bertentangan dengan Pasal Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945, sehingga menurut PEMOHON seharusnya dinyatakan bertentangan dengan konstitusi dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum.

### **C.8. UPAH DAN UPAH MINIMUM**

**Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003; sisipan pasal-pasal baru di antara Pasal 88 dan 89 UU 13/2003, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, dan Pasal 88E; Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003; Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 90 UU 13/2003; sisipan pasal-pasal baru di antara Pasal 90 dan 91 UU 13/2003, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B; Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU 13/2003; Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003; Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003; Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU 13/2003; Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 13/2003; Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003 yang sebagian materi muatannya bertentangan dengan Pasal 18 ayat (1), Pasal 18 ayat (2), Pasal 18 ayat (5), Pasal 18 ayat (6), Pasal 18 ayat (7), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan/atau Pasal 28E ayat (3) UUD 1945**

323. Bahwa hubungan pekerjaan esensialnya, setelah adanya revolusi industri, paradigma berkontrak adalah tanpa batas sebagai bentuk (*unrestricted freedom of*

*contract*) sebagai pengaruh aliran filsafat politik ekonomi dan ekonomi yang liberal pada abad kesembilan belas;

324. Bahwa perekonomian, berkembang aliran *laissez faire* yang dikemukakan oleh Vincent de Gournay seorang fisiokrat yang menyatakan : “*laissez faire, laissez passer, le monde va alors de lui meme*” yang artinya biarlah orang berkata, biarkan berlalu, dunia akan tetap berputar selalu. Kemudian semboyan ini kemudian dimaknai “biarlah orang berbuat seperti yang mereka sukai tanpa campur tangan pemerintah”. (Ridwan Khairandi, Itikad Baik Dalam Berkontrak di Berbagai Sistem Hukum, FH UII Press, 2017);

325. Bahwa semboyan *laissez faire* mengilhami Adam Smith seorang jurisdiktor yang menyatakan prinsip non intervensi oleh pemerintah terhadap kegiatan ekonomi dan bekerjanya pasar (Peter Gilles, Business Law, Sydney : The Federation Press, 1993); Perkembangan *laissez faire* dan kebebasan berkontrak, filsafat utilitarian dari Jeremy Bentham tentang ideologi *free choice*;

326. Bahwa Jeremy Bentham dan Adam Smith sangat berperan besar perkembangan *laissez faire* dan keduanya merupakan penganut filsafat individualisme yang sangat terpengaruh oleh pemikiran Immanuel Kant. Dimana kesemuanya menyatakan bahwa aspek kebebasan individu dilepaskan dari segi etika dari yang dianjurkan oleh filsafat hukum alam (*natural law*);

327. Bahwa dengan adanya revolusi industri teori hukum kontrak konsep individualisme sangat menjadi pedoman dengan pembagian individualisme sebagai mekanisme sosial dan sebuah nilai. Sebagai suatu mekanisme sosial dikaitkan bagaimana Negara mengontrol warga negaranya melalui adanya pasar bebas (*free market economies*) dari implementasi *free choice* dan administrasi. Sebagai suatu nilai, Thomas Hobbes dan John Locke yang menyatakan suatu prinsip moral dan sebagai prinsip yang diinginkan manusia untuk bebas dan memilih tujuan yang baik;

328. Bahwa pandangan atas Free Will ini mengasumsikan kebebasan itu akan menjadi suatu keadilan karena masing-masing pihak memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang seimbang (A.G. Guest, *Chitt on Contract, Volume I-General Principle (London: Sweet & Maxwell, 1977)*). Akan tetapi, kenyataannya para pihak tidak selalu memiliki posisi tawar yang seimbang (Konrad Zweigert dan Hein Kötz-1992);

329. Bahwa James Mill dan Bentham sebagai penganut utilitarian menyatakan harus ada democratic idea yang esensinya terwujud menjadi hanya dengan demokrasi dapat dijamin harmoni kepentingan yang diperintah dengan yang diperintah. Berdasarkan itu terdapat adanya otonomi individu (*autonomous*), independen (*independent*) dan sejajar (*equal*);

330. Bahwa dari prinsip individualisme itu, baik dari sisi mekanisme sosial dan nilai, termanifestasikan menjadi seorang buruh memilih apa yang ia kerjakan, dia berkehendak bekerja dan ia harus menyiapkan diri untuk bekerja. Di lain sisi, seorang investor bebas memilih untuk menabung dan bebas untuk menanamkan modalnya dan hak untuk menentukan tingkat bunga yang ia tawarkan;

331. Bahwa sebagai mekanisme sosial dan nilai, prinsip individualisme yang termanifestasi menjadi adanya kebebasan berkehendak sebagai suatu prinsip, atas realitas ketidakberimbangan posisi, maka prinsip dasar kebebasan berkehendak ini bergeser menjadi kebebasan kepatutan. Untuk kepentingan keadilan semua pihak, maka Negara membatasi kebebasan;

332. Bahwa John Rawls dalam teori kesamaan posisi (awal) mengatakan " *Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang*". pengaturan yang sedemikian rupa itu artinya harus ada keseimbangan kepentingan pekerja dengan pengusaha yang dimuat dalam perundang-undangan. Kepentingan pekerja adalah terpenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya secara layak. Sedangkan kepentingan pengusaha adalah kelangsungan usaha dari perusahaan agar dapat berjalan terus. Dengan demikian, dikatakan bahwa keadilan sosial itu sebaiknya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau dengan kata lain hukum positif itu harus memperhatikan keadilan;

333. Bahwa sistem pengupahan menurut teori Karl Marx didasarkan pada teori nilai lebih yang mempertentangkan kelas antara kelas proletar dengan borjuis. Menurut Marx, hanya buruh yang merupakan sumber nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang digunakan untuk memproduksi suatu barang. Sedangkan di sisi lainnya, kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh;

334. Bahwa hubungan pekerjaan adalah suatu perjanjian yang dilandasi oleh syarat adanya kehendak (*wills*) dan kesepakatan dari masing-masing pihak para pihak serta hal tertentu. Dua syarat tersebut diatas menjadi syarat subjektif dan objektif dalam suatu perjanjian yang dapat membatalkan (*voidable/vernietigebaar*) dan/atau batal demi hukum (*Null and void/Nietig*);

335. Bahwa untuk memastikan adanya kepatutan, maka Negara hadir untuk memastikan berlangsungnya prinsip itikad (*bona fide, good faith*) baik dalam suatu relasi pekerjaan yang tidak berimbang yang berbentuk adanya peraturan perundang-undangan (*legislasi*) agar hubungan pekerjaan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan. Hal mana prinsip ini dianut oleh semua sistem hukum (*civil law maupun common law* dan hukum Islam);

336. Bahwa mukadimah Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia (DUHAM) menyatakan “pengakuan atas martabat alamiah dan hak-hak yang sama dan tidak dapat dicabut dari semua anggota keluarga manusia adalah dasar kemerdekaan, keadilan dan perdamaian di dunia”;

337. Bahwa Pasal 23 Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia (DUHAM) mengatur tentang kebebasan untuk mendapatkan pekerjaan, syarat-syarat kerja yang menguntungkannya yang bunyinya sebagai berikut:

- 1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.
- 2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- 3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.
- 4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

338. Bahwa sebagai Negara peserta (state party), wajib memenuhi penuh hak ini meliputi bimbingan teknis dan kejuruan serta program latihan, kebijakan dan teknik untuk mencapai perkembangan ekonomi, sosial dan budaya yang mantap dan kesempatan bekerja secara penuh dan produktif sebagaimana diatur dalam Pasal 6 DUHAM yang bunyinya sebagai berikut:

1) Negara-negara Peserta Perjanjian ini mengakui hak untuk bekerja, yang meliputi hak setiap orang atas kesempatan memperoleh naskah dengan melakukan pekerjaan yang secara bebas dipilihnya atau diterimanya dan akan mengambil tindakan-tindakan yang layak dalam melindungi hak ini.

2) Tindakan-tindakan yang diambil Negara Peserta Perjanjian untuk mencapai realisasi penuh hak ini meliputi bimbingan teknis dan kejuruan serta program latihan, kebijakan dan teknik untuk mencapai perkembangan ekonomi, sosial dan budaya yang mantap dan kesempatan bekerja secara penuh dan produktif berdasarkan kondisi yang menjamin kebebasan politik dan ekonomi yang fundamental bagi tiap individu;

339. Bahwa Pasal 7 DUHAM meminta agar negara peserta memastikan Negara Peserta mengakui hak setiap orang menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan yang menjamin pemberian upah guna memenuhi penghidupan yang layak untuk dirinya dan keluarga sesuai dengan ketentuan yang telah diperjanjikan. Dimana Pasal 7 DUHAM ini berbunyi “ Negara-negara Peserta Perjanjian mengakui hak setiap orang akan kenikmatan kondisi kerja yang adil dan menyenangkan, yang menjamin, terutama:

a. Pemberian upah bagi semua pekerja, sebagai minimum, dengan : i. Gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama lainnya tanpa perbedaan apapun, terutama wanita yang dijamin kondisi kerjanya tidak kurang daripada kondisi yang dinikmati oleh pria, dengan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama; ii. Penghidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian;

b. Kondisi kerja yang aman dan sehat;

c. Persamaan kesempatan untuk setiap orang untuk dipromosikan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, tanpa pertimbangan lain kecuali senioritas dan kecakapan;

d. Istirahat, santai dan pembatasan dari jam kerja yang layak dan liburan berkala dengan upah dan juga upah pada hari libur umum.

340. Bahwa pengakuan atas hak setiap orang menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan yang menjamin pemberian upah guna memenuhi penghidupan yang layak untuk dirinya dan keluarga merupakan amanat konstitusi sebagaimana termaktub dalam tujuan pembangunan Indonesia dalam pembukaan UUD Republik Indonesia 1945 yang menyatakan “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum .....

341. Bahwa selain dalam pembukaan, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 juga menjamin yang berbunyi, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” yang dikukuhkan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan : “ setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;

342. Bahwa pemenuhan atas standar penghidupan yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bersamaan dengan makna yang terkandung dalam Pasal 11 ayat (2) International Covenant on Economic Social and Cultural Rights yang berbunyi :

“Negara-negara pihak pada kovenan ini mengakui hak setiap orang atas standar kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya, termasuk pangan, sandang, perumahan yang layak dan atas perbaikan kondisi penghidupan yang bersifat terus menerus. Negara-Negara pihak akan mengambil langkah-langkah yang layak untuk memastikan perwujudan hak ini, dengan mengakui, untuk maksud ini sangat pentingnya arti kerjasama internasional yang didasarkan pada perbaikan sukarela”

343. Bahwa Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 ayat (2) UUD 1945 merupakan jaminan hak konstitusional bagi setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan, standar pekerjaan yang layak guna mencapai standar penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. **KONSTRUKSI HUKUM INILAH YANG KEMUDIAN HARUSNYA DIPEDOMANI DALAM MERUMUSKAN ATURAN MENGENAI PENGUPAHAN. APABILA MENYIMPANG DARI KONSTRUKSI TERSEBUT DIPASTIKAN MELANGGAR KONSTITUSI/UUD 1945.**

**Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003**

344. Bahwa Pasal a quo yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003 sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) *Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*
- (2) *Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*
- (3) *Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:*
  - a. *Upah minimum;*
  - b. *struktur dan skala Upah;*
  - c. *Upah kerja lembur;*
  - d. *Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;*
  - e. *bentuk dan cara pembayaran Upah;*
  - f. *hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan*
  - g. *Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.*
- (4) *Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

345. Bahwa Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 berbunyi, “*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” dan disertai penjelasan bahwa *Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua;*

346. Bahwa Pasal 88 ayat (1) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003 berbunyi “*Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” dan tanpa disertai penjelasan;

347. Bahwa Pasal 88 ayat (1) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003 dapat merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 karena jika Pasal 88 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003 tersebut berlaku dapat berakibat pada tidak adanya perlindungan bagi pekerja/buruh atas haknya memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak;

348. Bahwa pengertian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak tersebut pada mulanya dilekatkan dalam penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua, sedangkan penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003 diubah menjadi *Cukup jelas*, sehingga tidak lagi menjelaskan mengenai apa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak tersebut;

349. Bahwa pasca Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 diubah dengan Pasal 88 UU 6/2023, maka pengertian, standar, kriteria mengenai penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak menjadi tidak lagi diatur di dalam UU 13/2003 jo. UU 6/2023, sehingga tidak ada lagi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi PARA PEMOHON untuk mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, dan oleh karenanya Pasal 88 ayat (1) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003 telah mereduksi hak konstitusional PEMOHON sebagaimana telah dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

350. Bahwa diaturnya penjelasan mengenai pengertian, standar, kriteria penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak di dalam Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 tersebut merupakan bentuk keterlibatan/kehadiran Negara cq. Pemerintah dalam menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan hak untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, karena bagaimanapun juga Konstitusi (UUD 1945) tidak mengatur dan menjelaskan secara detail mengenai apa yang dimaksud dengan penghidupan yang layak itu;

351. Bahwa Mahkamah dalam Putusan No. 13/PUU-XV/2017 Paragraf [3.13.1] hlm. 48 menyatakan pendapat hukumnya bahwa hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan, maka pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan tersebut membutuhkan peran aktif negara. Demikian kutipan pendapat hukum Mahkamah selengkapnya:

“Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.”

352. Bahwa dengan tidak lagi diurnya pengertian, standar, kriteria penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak di dalam Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 berakibat pada hilangnya peran aktif negara untuk memenuhi hak konstitusional warga negara dan/atau setiap orang sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

353. Bahwa menurut PARA PEMOHON, Pasal 88 ayat (1) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 sepanjang frasa “*Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) apabila tidak dimaknai “*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua*”.

**Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 ayat (2) UU 13/2003**

354. Bahwa Pasal 18 ayat (1), Pasal 18 ayat (2), Pasal 18 ayat (5), dan Pasal 18 ayat (6) UUD 1945 menentukan susunan pemerintahan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia tidak hanya Pemerintah Pusat saja, melainkan juga Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang masing-masing mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, dalam rangka menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang ditentukan sebagai urusan Pemerintah Pusat, yang dalam pelaksanaan otonomi dan tugas pembantuan tersebut Pemerintahan Daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain;

355. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (UU 23/2014) yang merupakan salah satu penjabaran lebih lanjut dan/atau pelaksanaan Pasal 18 ayat (7) UUD 1945 dan merupakan peraturan umum (*lex generalis*) di bidang Pemerintahan Daerah menentukan urusan pemerintahan absolut yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat meliputi: (a) politik luar negeri; (b) pertahanan; (c) keamanan; (d) yustisi; (e) moneter dan fiskal nasional; dan (f) agama [*vide* Pasal 9 ayat (2) dan Pasal 10 ayat (1) UU 23/2014];

356. Bahwa urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan pada dasarnya tidak terqualifikasi kedalam urusan pemerintahan absolut yang mutlak hanya diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat saja, melainkan juga menjadi urusan pemerintahan yang diselenggarakan oleh Pemerintahan Daerah, yang dalam UU 23/2014 disebut sebagai urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar [*vide* Pasal 12 ayat (2) huruf a UU 23/2014];

357. Bahwa Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 ayat (2) UU 13/2003 berbunyi, "*Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*" hanya memberikan atribusi kepada Pemerintah Pusat dalam penetapan kebijakan pengupahan, sehingga ketentuan tersebut mereduksi kedudukan dan peran Pemerintahan Daerah yang secara konstitusional berdasarkan UUD 1945 juga berhak menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan asas otonomi seluas-luasnya;

358. Bahwa dengan ketiadaan peran Pemerintahan Daerah dalam penetapan kebijakan pengupahan maka secara otomatis pula berdampak pada kerugian hak konstitusional PARA PEMOHON untuk memperoleh pengupahan dalam perwujudan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, karena Pemerintahan Daerah-lah yang tentunya mengerti dan memahami kondisi sosial-ekonomi serta permasalahan di Daerah sebagai dasar/pertimbangan dalam penetapan kebijakan pengupahan;

359. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut PARA PEMOHON Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 18 ayat (1), Pasal 18 ayat (2), Pasal 18 ayat (5), Pasal 18 ayat (6), dan Pasal 18 ayat (7) UUD 1945 secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) sepanjang tidak dimaknai "*Pemerintah Pusat, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Kabupaten/Kota bersama-sama menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*".

360. Bahwa mengingat perubahan dalam Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023 *a quo* sangat fundamental dan mengubah konstruksi sistem pengupahan secara mendasar, maka PARA PEMOHON memohon agar Mahkamah bisa membatalkan keseluruhan Pasal *a quo*. Namun demikian PARA PEMOHON juga menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 88 ayat (2) UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;

361. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [*vide* Paragraf 3.26, hlm. 120]

**Konstitusionalitas Pasal 81 angka 28 yang menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 88 dan 89 UU 13/2003, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, dan Pasal 88E**

362. Bahwa diantara Pasal 88 dan 89 UU 6/2023 terdapat beberapa pasal-pasal baru, 5 (lima) pasal diantaranya yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, dan Pasal 88E, sehingga berbunyi sebagai berikut:

*Pasal 88A*

- (1) *Hak Pekerja/Buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.*
- (2) *Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.*
- (3) *Pengusaha wajib membayar upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan.*
- (4) *Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.*
- (5) *Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*
- (6) *Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh.*

(7) *Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.*

(8) *Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada Pengusaha dan/atau Pekerja/Buruh dalam pembayaran Upah.*

#### *Pasal 88B*

(1) *Upah ditetapkan berdasarkan:*

- a. *satuan waktu; dan/atau*
- b. *satuan hasil.*

(2) *Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

#### *Pasal 88C*

(1) *Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.*

(2) *Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.*

(3) *Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.*

(4) *Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan.*

(5) *Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.*

(6) *Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.*

(7) *Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

#### *Pasal 88D*

(1) *Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.*

(2) *Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1).*

(3) *Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

#### *Pasal 88E*

(1) *Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.*

(2) *Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.*

363. Bahwa ketentuan baru dalam Pasal 88A ayat (7) UU 6/2023 berbunyi, *“Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda”* mereduksi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha;

364. Bahwa frasa *“Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda”* pada ayat (7) tersebut, menimbulkan ketidakpastian hukum dan menimbulkan perlakuan yang berbeda antara pekerja/buruh dengan pengusaha karena unsur-unsur dalam frasa tersebut tidak cukup jelas dan substansinya berbeda sebagaimana unsur-unsur frasa yang diberlakukan kepada pengusaha pada ayat (6) yang berbunyi *“Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh”*;

365. Bahwa frasa yang diberlakukan kepada pengusaha sebagaimana Pasal 88A ayat (6) sudah lebih tepat dalam konteks pengaturan kewajiban pembayaran upah karena Pasal 88A UU 6/2023 substansinya lebih kepada pengaturan kewajiban pengusaha untuk membayar upah pada satu sisi dan hak pekerja/buruh untuk memperoleh/menerima upah pada sisi yang lain. Selain itu frasa yang diberlakukan kepada pengusaha lebih lengkap/jelas rumusannya karena sanksi denda yang berlaku bagi pengusaha adalah apabila pengusaha sengaja atau lalai sehingga mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, bahkan besaran sanksi denda yang diberlakukan juga jelas yaitu sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh;

366. Bahwa frasa yang diberlakukan kepada pekerja/buruh sebagaimana Pasal 88A ayat (7) justru merumuskan ancaman sanksi denda kepada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya, sedangkan bentuk pelanggaran yang dimaksud tidak dirumuskan, dan akibat hukum dari pelanggaran terhadap dapat diberlakukannya sanksi denda kepada pekerja/buruh juga tidak dirumuskan sebagaimana rumusan frasa yang diberlakukan kepada pengusaha;

367. Bahwa menurut PARA PEMOHON ketentuan baru dalam Pasal 88A UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;

368. Bahwa sebelum adanya ketentuan Pasal 88B UU 6/2023, penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil tidak diatur di dalam UU 13/2003;

369. Bahwa Pasal 88B UU 6/2023 tidak mengatur cukup rinci mengenai satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah, namun justru mendelegasikan pengaturannya kepada Peraturan Pemerintah;

370. Bahwa penetapan upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 88B ayat (1) UU 6/2023 tersebut menimbulkan multi interpretatif, antara lain *pertama*, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan per jam, *kedua*, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan harian, *ketiga*, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan mingguan, *keempat*, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan bulanan. Dan apabila untuk jenis pekerjaan yang berjangka waktu lama/bersifat terus-menerus ditetapkan berdasarkan satuan waktu dengan hitungan per jam, harian, atau mingguan maka berakibat pada pengaturan jam kerja yang eksploitatif dan mengesampingkan/kontradiktif dengan konsep upah minimum yang dibayarkan setiap bulan;

371. Bahwa penetapan upah sebagaimana diatur dalam Pasal 88B ayat (1) UU 6/2023 mengabaikan waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 UU 13/2003, dengan demikian juga akan berdampak kepada kerja produktif yang pada akhirnya berpotensi menghilangkan upah selama sebulan penuh, yang secara tidak langsung akan berdampak pula pada hilangnya hak atas jaminan sosial;

372. Bahwa penetapan upah berdasarkan satuan waktu dapat menjadi dasar diberlakukannya upah dengan hitungan per jam, harian, atau mingguan untuk jenis

pekerjaan yang berjangka waktu lama/bersifat terus menerus. Sehingga konsep penetapan upah minimum berpotensi dipecah lagi, menjadi penetapan upah berdasarkan hitungan per jam, per hari, atau per minggu. Jika kebijakan ini diberlakukan di dalam peraturan perusahaan, maka dengan sendirinya upah minimum akan hilang. Sebab ketika pekerja/buruh dibayar per jam, per hari, atau per minggu sementara dalam satu bulan upahnya lebih rendah dari upah minimum maka hal tersebut bisa jadi bukan lagi sebuah pelanggaran karena ada landasan legalitasnya, padahal 88A ayat (4) UU 6/2023 mengatur pengupahan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, serta Pasal 88E ayat (2) UU 6/2023 mengatur larangan kepada pengusaha untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum;

373. Bahwa dengan demikian Pasal 88B ayat (1) huruf a UU 6/2023 menjadi tidak harmonis dan tidak sinkron dengan konsep dan ketentuan upah minimum yang diatur di dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a UU 13/2003, pengaturan pengupahan yang tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 88A ayat (4) UU 6/2023, serta larangan membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88E ayat (2) UU 6/2023, sehingga Pasal 88B UU 6/2023 merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 karena telah jelas-jelas menimbulkan ketidakpastian hukum sehubungan dengan ketentuan pengupahan;

374. Bahwa Pasal 88B ayat (1) huruf a UU 6/2023 dapat berakibat pada penetapan upah berdasarkan satuan waktu dengan hitungan per jam, harian, atau mingguan untuk jenis pekerjaan yang berjangka waktu lama/bersifat terus menerus yang seharusnya diberlakukan upah dengan hitungan bulanan dan berlaku ketentuan upah minimum jelas-jelas dapat merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 karena mereduksi hak PARA PEMOHON untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dengan jenis pekerjaan yang berjangka waktu lama/bersifat terus menerus;

375. Bahwa penetapan upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana diatur dalam Pasal 88B ayat (1) huruf a UU 6/2023 tersebut juga dapat menimbulkan makna ganda, yaitu *pertama*, satuan hasil yang dihitung berdasarkan selesainya pekerjaan (hasil

akhir), atau *kedua*, satuan hasil yang dihitung berdasarkan perkembangan/kemajuan (*progress*);

376. Bahwa apabila Pasal 88B ayat (1) huruf a UU 6/2023 dimaknai harus berdasarkan hasil akhir pekerjaan, maka jelas-jelas merugikan hak konstitusional PEMOHON untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, apabila hubungan kerja berakhir sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir karena kehendak salah satu pihak (baik pengusaha atau pekerja/buruh) sementara pekerjaan belum ada hasil akhirnya namun secara faktual sudah ada perkembangan/kemajuan (*progress*) hasil pekerjaan;

377. Bahwa timbulnya pemaknaan ganda Pasal 88B ayat (1) huruf a UU 6/2023 belum tuntas diatur di dalam UU 6/2023, sehingga jelas-jelas merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;

378. Bahwa apabila pemaknaan ganda atas Pasal 88B ayat (1) huruf a UU 6/2023 tidak ditegaskan sehingga menimbulkan pemaknaan dan akibat hukum sebagaimana diuraikan di atas, maka Pasal 88B ayat (1) huruf a UU 6/2023 jelas-jelas merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

379. Bahwa dengan ketiadaan pengaturan yang tegas mengenai pemaknaan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah di dalam UU 6/2023, maka tidak ada jaminan bahwa pengaturan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah dapat mengakomodasi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, serta mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena pembentukan Peraturan Pemerintah sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) UUD 1945 hanya menjadi otoritas tunggal Presiden, sehingga Presiden menjadi otoritas tunggal yang dapat merumuskan pemaknaan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah;

380. Bahwa dengan ketiadaan pengaturan yang tegas mengenai pemaknaan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah di dalam UU

6/2023 mengindikasikan bahwa undang-undang tidak mampu menjamin terpenuhinya hak konstitusional warga negara (pekerja/buruh) sebagaimana dijamin 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

381. Bahwa menurut PARA PEMOHON Pasal 88B UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak konstitusional setiap warga negara dan setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

382. Bahwa dengan rumusan yang tidak harmonis dan tidak sinkron dengan ketentuan lainnya, maka selain bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, menurut PARA PEMOHON Pasal 88B UU 6/2023 juga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;

383. Bahwa norma baru Pasal 88C UU 6/2023 telah menghilangkan ketentuan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota yang sebelumnya diatur dalam Pasal 89 ayat (1) huruf b UU 13/2003 sehingga ketentuan tersebut mengurangi hak pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

384. Bahwa Pasal 88C UU 6/2023 juga telah mengurangi nilai upah minimum kabupaten/kota, karena penetapan upah minimum kabupaten/kota diatur dengan syarat tertentu yang meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota, yang tentunya hal tersebut sangat bergantung pada kondisi pasar yang sangat fluktuatif, padahal penetapan upah minimum yang sebelumnya diatur dalam Pasal 89 ayat (2) UU 13/2003 diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak;

385. Bahwa dengan tidak diaturnya upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota, serta diaturnya penetapan upah minimum kabupaten/kota berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan berakibat pada berkurangnya/minim bahkan tidak adanya peran aktif negara untuk melindungi dan memenuhi hak-hak pekerja/buruh

yang dalam hubungan kerja selalu berkedudukan lemah/tidak setara di hadapan pengusaha;

386. Bahwa telah menjadi pemahaman umum, filosofi dan spirit kehadiran hukum ketenagakerjaan itu pada esensinya adalah untuk meniadakan ketimpangan hubungan antara pekerja/buruh yang memiliki posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibandingkan perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat (*superior*), yang hal itu sebagaimana dikemukakan oleh ahli hukum perburuhan asal Jerman, Otto Kahn Freund, bahwa *timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan (antara buruh dengan pengusaha). Karena itu, tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar meniadakan ketimpangan hubungan diantara keduanya;*

387. Bahwa berkaitan dengan peran aktif negara dalam rangka perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh sudah berkali-kali ditegaskan oleh Mahkamah pada setiap putusannya, diantara putusan tersebut adalah sebagai berikut:

**Putusan No. 13/PUU-XV/2017 Paragraf [3.13.1] hlm. 48**

“Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.”

**Putusan No. 100/PUU-X/2012 Paragraf [3.10.3] hlm. 61**

“Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara.”

388. Bahwa pengabaian negara cq. Pemerintah terhadap perlindungan hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja nampak nyata dengan melepaskan pengaturan

penetapan upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi (pasar) dan ketenagakerjaan, yang dalam konteks ini bertentangan dengan UUD 1945 beserta putusan-putusan Mahkamah;

389. Bahwa Pasal 88C UU 6/2023 telah menghilangkan ketentuan yang mengharuskan Gubernur memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota dalam penetapan upah minimum provinsi, kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, padahal Bupati/Walikota maupun Dewan Pengupahan yang didalamnya terdiri atas organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi selama ini memiliki peran yang amat penting dan strategis dalam penetapan kebijakan pengupahan;

390. Bahwa menurut PARA PEMOHON Pasal 88C ayat (1) UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 karena telah merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

391. Bahwa menurut PARA PEMOHON Pasal 88C ayat (2) UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 karena sudah tidak lagi mengatur penetapan upah minimum provinsi, kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak, sehingga merugikan hak konstitusional PEMOHON untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

392. Bahwa menurut PARA PEMOHON Pasal 88C ayat (3) UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 karena tidak lagi mengatur penetapan upah minimum provinsi, kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, sehingga merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

393. Bahwa menurut PARA PEMOHON Pasal 88C ayat (4), ayat (6) dan ayat (7) UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 karena rumusan pasalnya sudah tidak lagi sesuai dengan dalil-dalil PEMOHON di atas sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum apabila tetap dipertahankan;

394. Bahwa Pasal 88D UU 6/2023 mengatur formula perhitungan upah minimum untuk pelaksanaan ketentuan Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) yang penghitungannya tidak lagi berdasarkan/diarahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL), sehingga pengaturan demikian jelas-jelas merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

395. Bahwa Konvensi No. 131 *International Labour Organization* (ILO) Penetapan Upah Minimum, 1970 meski belum diratifikasi oleh Indonesia sejatinya mesti menjadi sumber hukum materiil yang perlu dirujuk dan dipertimbangkan dalam penyusunan peraturan nasional agar dapat terwujud tatanan masyarakat internasional dalam bidang perburuhan yang lebih menghormati harkat dan martabat kemanusiaan;

396. Bahwa Pasal 3 Konvensi No. 131 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Penetapan Upah Minimum, 1970 menentukan unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum, sejauh memungkinkan dan sesuai dengan praktik dan kondisi nasional, dan harus mencakup hal-hal berikut:

a. Kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, mempertimbangkan tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya;

b. Faktor-faktor ekonomi, termasuk kebutuhan-kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan perlunya mencapai serta mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi.

397. Bahwa Pasal 88D UU 6/2023 justru sama sekali tidak memuat sebagian atau seluruh variabel sebagaimana ditentukan dalam Pasal 3 Konvensi No. 131 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Penetapan Upah Minimum, 1970 sehingga mereduksi perwujudan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) melalui pengaturan upah minimum;

398. Bahwa unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam penentuan tingkat upah minimum sebagaimana ditentukan dalam Pasal 3 Konvensi No. 131 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Penetapan Upah Minimum, 1970 sejatinya dapat menjadi pertimbangan Mahkamah untuk menerjemahkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang baru sebatas mengatur ketentuan umum mengenai hak setiap warga negara/setiap orang untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan, penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

399. Bahwa menurut PARA PEMOHON Pasal 88D UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, karena telah mengabaikan/menghilangkan variabel pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam perhitungan upah minimum pada wilayah provinsi, upah minimum pada wilayah kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota;

400. Bahwa Pasal 88E UU 6/2023 justru menimbulkan multitafsir, karena ketentuan tersebut setidaknya dapat memicu 2 (dua) pemaknaan, pertama, upah minimum diberlakukan hanya bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan dan setelah masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun maka dapat diberlakukan upah di atas upah minimum; atau kedua, upah minimum diberlakukan hanya bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan dan setelah masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun maka dapat diberlakukan upah dibawah upah minimum;

401. Bahwa pada prinsipnya, pekerja/buruh berhak memperoleh upah tidak lebih rendah dari upah minimum oleh karena itu berdasarkan Pasal 88E UU 6/2023 pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dan walaupun upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh juga tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (dalam hal ini adalah upah minimum);

402. Bahwa dengan adanya Pasal 88E UU 6/2023 yang esensinya multitafsir mengaburkan prinsip pengupahan yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum,

sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum berkaitan dengan pemberlakuan pengupahan di Indonesia;

403. Bahwa menurut PARA PEMOHON Pasal 88E UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;

404. Bahwa dengan kompleksitas permasalahan konstitusionalitas materi muatan di dalam konstruksi ketentuan baru Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D dan Pasal 88E sebagaimana dalil-dalil PARA PEMOHON di atas, maka PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D dan Pasal 88E UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan/atau Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

405. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D dan Pasal 88E UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan/atau Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, Pasal 95 ayat (2), Pasal 95 ayat (3), dan Pasal 97 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;

406. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat

sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [*vide* Paragraf 3.26, hlm. 120]

**Konstitusionalitas Pasal 81 angka 31 yang menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 90 dan 91 UU 13/2003, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B**

407. Bahwa Pasal 90A UU 6/2023 yang berbunyi *“Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di perusahaan”* mereduksi kedudukan dan peran PARA PEMOHON yakni serikat pekerja/serikat buruh dalam keikutsertaan menetapkan upah di atas upah minimum;

408. Bahwa kedudukan serikat pekerja/serikat buruh memiliki landasan konstitusional berdasarkan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, serta memiliki landasan legalitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

409. Bahwa serikat pekerja/serikat buruh menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, ditentukan sebagai *“organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”*;

410. Bahwa Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama, 1949 sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Internasional No. 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama juga telah menentukan kaidah hukum internasional yang menjamin kedudukan/eksistensi serikat pekerja/buruh untuk terlibat dalam perundingan penentuan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan;

411. Bahwa Pasal 4 Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama, 1949 menentukan *“Tindakan yang sesuai dengan keadaan nasional harus diambil dimana perlu untuk mendorong dan memajukan sepenuhnya perkembangan dan penggunaan mekanisme perundingan sukarela antara organisasi pengusaha dan organisasi buruh dengan maksud mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan”*;

412. Bahwa dengan berlakunya 90A UU 6/2023 yang menentukan penetapan upah di atas upah minimum hanya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan jelas-jelas telah menghalangi hak konstitusional PARA PEMOHON untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam penetapan upah di atas upah minimum;

413. Bahwa dengan demikian Pasal 90A UU 6/2023 jelas-jelas mereduksi dan merugikan hak konstitusional serikat pekerja/serikat buruh untuk membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya sebagaimana dijamin Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD NRI 1945, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memperjuangkan, dan Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama 1949 sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Internasional No. 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama;

414. Bahwa selain persoalan konstitusionalitas di atas, rumusan Pasal 90A UU 6/2023 secara substantif juga tidak harmonis dan tidak sinkron dengan rumusan Pasal 88A UU 6/2023, karena di dalam Pasal 88A ayat (4) UU 6/2023 ditentukan ada pelibatan serikat pekerja/serikat buruh dalam penetapan pengaturan pengupahan, yakni *Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan*, sedangkan Pasal 90A UU 6/2023 justru menghilangkan kedudukan/keterlibatan serikat pekerja/serikat buruh dalam penetapan upah di atas upah minimum;

415. Bahwa pengaturan yang berbeda dalam konteks substansi yang sama yakni dalam penetapan dan pengaturan pengupahan (upah dan upah minimum) ini tentu juga menimbulkan ketidakpastian hukum dan perlakuan yang berbeda dihadapan hukum terhadap serikat pekerja/serikat buruh;

416. Bahwa menurut PARA PEMOHON, ketentuan baru Pasal 90A UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945;

417. Bahwa kemudian, dengan berlakunya Pasal 90B ayat (1) UU 6/2023 berakibat kepada tidak ada lagi “Jaring Pengaman” yang sejatinya merupakan esensi dan tujuan dari upah minimum, karena Pasal 90B ayat (1) UU 6/2023 telah mengecualikan pemberlakuan upah minimum bagi Usaha Mikro dan Kecil, sehingga pekerja/buruh yang bekerja pada Usaha Mikro dan Kecil berpotensi tidak mendapatkan hak atas imbalan yang layak dalam hubungan kerja;

418. Bahwa penetapan upah pada Usaha Mikro dan Kecil sebagaimana diatur dalam Pasal 90B ayat (2) UU 6/2023 justru bertabrakan, tidak sinkron, atau tidak harmonis dengan Pasal 88A ayat (4) UU 6/2023, karena pada dasarnya sudah mengatur penetapan pengaturan pengupahan yang melibatkan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, sebagaimana berbunyi *Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;*

419. Bahwa selain persoalan konstitusionalitas di atas, penetapan kesepakatan upah pada Usaha Mikro dan Kecil sebagaimana diatur dalam Pasal 90B ayat (3) UU 6/2023 juga merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena kesepakatan upah ditetapkan hanya berdasarkan persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat, dan tidak diarahkan pada pencapaian penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

420. Bahwa menurut PARA PEMOHON, Pasal 90B ayat (4) UU 6/2023 tidak sesuai dengan dalil-dalil PARA PEMOHON, sehingga menjadi tidak relevan lagi untuk dipertahankan keberlakuannya;

421. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut PARA PEMOHON Pasal 90A dan Pasal 90B UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945;

422. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 90A dan Pasal 90B UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan yang berkaitan dengan ketentuan ini, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, dengan mengingat bahwa materi muatan ini berkaitan dengan Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, dan Pasal 97 UU 6/2023, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, dan Pasal 97 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;

423. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [*vide* Paragraf 3.26, hlm. 120]

**Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU 13/2003**

424. Bahwa Pasal 91 UU 13/2003 yang dihapus oleh Pasal 91 UU 6/2023 berbunyi,

(1) *Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

(2) *Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

423. Bahwa Pasal yang dihapus ini berpotensi merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, terlebih Pasal 88A UU 6/2023 tidak utuh sebagai Pasal yang ideal dalam mengatur pengupahan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 91 UU 13/2003 ini;

**Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003**

425. Bahwa Pasal *a quo* yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003 berbunyi sebagai berikut:

(1) *Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.*

(2) *Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.*

(3) *Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

426. Bahwa Pasal 92 ayat (1) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003 telah menghapus frasa "*dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*" yang terdapat dalam Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003, sehingga penyusunan struktur dan skala upah di perusahaan tidak lagi memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi akan tetapi diubah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas;

427. Bahwa Pasal 92 ayat (2) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 berbunyi, "*Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam*

*menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih*” hanya menunjukkan struktur dalam skala upah hanya memperhatikan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, untuk golongan, jabatan, pendidikan, dan kompetensi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 92 UU 13/2003 tidak lagi diperhatikan;

428. Bahwa dengan dihapusnya frasa *“dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”* dan hanya pencantuman masa kerja pada ayat (2) Pasal *a quo*, maka Pemerintah memberikan keleluasaan/otoritas sepenuhnya kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sesuka pengusaha dengan alasan kemampuan perusahaan dan produktivitas, dan tanpa memperhatikan golongan, jabatan, pendidikan, dan kompetensi pekerja/buruh.

429. Bahwa dengan tidak dijadikannya golongan, jabatan, pendidikan, dan kompetensi sebagai pertimbangan dalam penyusunan struktur dan skala upah, maka berimplikasi pada ketiadaan makna seorang pekerja/buruh dilekati golongan dan jabatan, ketiadaan makna atas status/capaian pendidikan pekerja/buruh dan penghormatan/penghargaan terhadap status/capaian pendidikan, serta ketiadaan pula makna kecakapan kompetensi seorang pekerja/buruh terhadap bidang pekerjaannya;

430. Bahwa dengan tidak dijadikannya golongan, jabatan, pendidikan, dan kompetensi pekerja/buruh sebagai pertimbangan dalam penyusunan struktur dan skala upah tentu mereduksi posisi tawar pekerja/buruh di hadapan pengusaha, sehingga ketentuan ini semakin melemahkan/tidak menyetarakan posisi tawar pekerja/buruh terhadap pengusaha di dalam hubungan kerja;

431. Bahwa Pasal 92 ayat (1) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003 telah menghapus frasa *“dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”* dan hanya pencantuman masa kerja pada ayat (2) Pasal *a quo*, sebagai komponen yang wajib diperhatikan pengusaha dalam menyusun struktur dan skala upah merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena tidak diakuinya golongan, jabatan, pendidikan, dan kompetensi pekerja/buruh sebagai komponen penyusunan yang wajib diperhatikan pengusaha dalam menyusun struktur dan skala upah;

432. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut PARA PEMOHON Pasal 92 ayat (1) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003 bertentangan secara bersyarat dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

433. Bahwa oleh karena itu PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah agar ketentuan Pasal 92 ayat (1) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003 dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai "*Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*".

### **Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003**

434. Bahwa Pasal *a quo* yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003, berbunyi "*Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap*";

435. Bahwa penjelasan Pasal 94 UU 6/2023 berbunyi, *Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu*";

436. Bahwa penjelasan Pasal 94 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003 justru mereduksi esensi tunjangan tetap yang seharusnya diterima pekerja/buruh karena kehadiran dan prestasi kerjanya;

437. Bahwa kehadiran pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan dan mengabdikan kepada pemberi kerja sejatinya merupakan pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang mestinya dihargai/dihormati oleh negara *cq.* Pemerintah termasuk pemberi kerja (pengusaha) dengan memperhitungkannya kedalam komponen tunjangan tetap dalam rangka untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja;

438. Bahwa prestasi kerja pekerja/buruh selama melaksanakan pekerjaan tentu berkontribusi terhadap kesuksesan pemberi kerja (pengusaha) yang pada ujungnya juga berdampak pada pertumbuhan perekonomian nasional, dan hal ini merupakan capaian yang harus dihargai/dihormati oleh negara *cq.* Pemerintah termasuk pemberi

kerja (pengusaha), sehingga seharusnya prestasi kerja pekerja/buruh menjadi komponen yang diperhitungkan untuk menentukan besaran tunjangan tetap dalam rangka untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja;

439. Bahwa dengan berlakunya Pasal 94 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003 beserta penjelasannya telah merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak melalui tunjangan tetap yang dalam pembayarannya dikaitkan (memperhitungkan) dengan kehadiran dan prestasi kerjanya sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

440. Bahwa Pasal 94 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003, sepanjang frasa *“Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap”* bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) apabila penjelasan pasalnya tidak dimaknai *“Yang dimaksud dengan “tunjangan tetap” adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu”*.

#### **Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU 13/2003**

441. Bahwa Pasal *a quo* yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU 13/2003, sehingga berbunyi:

(1) *Dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.*

(2) *Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.*

(3) *Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.*

442. Bahwa Pasal 95 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003 sehingga materi muatannya menjadi sebagaimana disebut di atas justru merancukan makna frasa “... *Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya*”;

443. Bahwa berlakunya Pasal 95 ayat (3) UU 6/2023 yang berbunyi “*Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan*” telah mengecualikan pendahuluan pembayaran upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh pada saat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;

444. Bahwa Pasal 95 ayat (3) UU 6/2023 menjadi tidak sinkron atau tidak konsisten dengan Pasal 95 ayat (2) UU 13/2003 setelah diubah dengan Pasal 95 ayat (3) UU 6/2023;

445. Bahwa Pasal 95 ayat (2) UU 6/2023 berbunyi “*Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur*”, dan disertai penjelasan “*Yang dimaksud “didahulukan pembayarannya” yaitu pembayaran Upah Pekerja/Buruh didahulukan dari semua jenis kreditur termasuk kreditur separatis atau kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah*”;

446. Bahwa sesuai penjelasan Pasal 95 ayat (2) UU 6/2023, pembayaran upah pekerja/buruh harus didahulukan daripada kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, sedangkan Pasal 95 ayat (3) UU 6/2023 justru mengecualikan ketentuan tersebut, sehingga mereduksi prioritas pekerja/buruh untuk menjadi pihak yang didahulukan mendapatkan pembayaran upah atau hak lainnya yang belum diterima akibat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;

447. Bahwa Mahkamah dalam Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 menyatakan Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003 (sebelum diubah dengan Pasal 95 ayat (4) UU 6/2023) bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai: “*pembayaran Upah Pekerja/Buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang*

*dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak Pekerja/Buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis”;*

448. Bahwa baik di dalam Pasal 95 ayat (2) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (2) UU 13/2003 maupun di dalam Putusan Mahkamah Nomor 67/PUU-XI/2013 tidak ada ketentuan yang mengecualikan para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan sebagai pihak yang pada dasarnya tidak harus diprioritaskan dalam pembayaran tagihan akibat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;

449. Bahwa Pasal 95 ayat (3) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003, kemudian berbunyi *“Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”* menimbulkan ketidakpastian hukum karena pada satu sisi menurut Pasal 95 ayat (3) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003 pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan prioritas pembayaran upah atau hak lainnya yang belum diterima pada saat perusahaan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, sedangkan pada sisi yang lain berdasarkan Pasal 95 ayat (3) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003 para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan ditentukan sebagai pihak yang dikecualikan dari pihak yang seharusnya mendapat giliran pembayaran/tagihan setelah pekerja/buruh, dengan demikian berakibat pada hilangnya hak buruh untuk memperoleh prioritas pembayaran upah/hak lainnya ketika perusahaan pailit;

450. Bahwa Pasal 95 ayat (3) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003, kemudian berbunyi *“Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”* telah jelas melanggar hak konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum yang dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

451. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut PARA PEMOHON Pasal 95 UU 6/2023 yang esensinya mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

452. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 95 UU 6/2023 yang esensinya mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam kaitannya dengan pengaturan pembayaran upah atau hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh akibat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 95 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023, khususnya Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003 yang juga telah ditafsirkan oleh Mahkamah dengan Putusan No. 67/PUU-XI/2013 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;

453. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [***vide* Paragraf 3.26, hlm. 120**]

### **Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 6/2003**

454. Bahwa Pasal *a quo* yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 13/2003 telah menghapus keberlanjutan pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan pengupahan. Pasal 97 UU 13/2003 berbunyi, *Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.*

455. Bahwa delegasi pengaturan merupakan hal yang penting untuk tetap diperhatikan dalam setiap pembentukan peraturan perundang-undangan, terutama level undang-undang.

456. Bahwa dengan dihapuskannya Pasal 97 UU 13/2013 melalui Pasal 97 UU 6/2023 maka telah mereduksi hak konstitusional PARA PEMOHON untuk mendapatkan mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945) pengaturan pengupahan, khususnya mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda.

### **Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 6/2003**

457. Bahwa Pasal *a quo* yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 6/2003 sehingga berbunyi sebagai berikut:

(1) *Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan*

(2) *Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pakar, dan akademisi.*

(3) *Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

458. Bahwa Pasal 98 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 6/2003 telah menghapus fungsi Dewan Pengupahan untuk merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah;

459. Bahwa dengan dihapusnya fungsi Dewan Pengupahan untuk merumuskan kebijakan pengupahan maka ketentuan tersebut secara otomatis telah mereduksi kedudukan dan fungsi Dewan Pengupahan sebagai institusi resmi yang semula didesain dapat memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah;

460. Bahwa Pasal 98 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 6/2003 telah menghapus kedudukan kelembagaan Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota dalam rangka pengembangan sistem pengupahan nasional;

461. Bahwa dengan dihapusnya kedudukan kelembagaan Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota maka menimbulkan ketidakjelasan sehubungan dengan bentuk dan kedudukan kelembagaan Dewan Pengupahan ini, apakah berbentuk lembaga yang tersentralisasi yang hanya berkedudukan di tingkat nasional saja, atau terdesentralisasi yang juga berkedudukan di tingkat provinsi, kabupaten/kota;

462. Bahwa ketidakjelasan pengaturan mengenai Dewan Pengupahan ini tentu merugikan hak konstitusional PARA PEMOHON untuk memperoleh pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;

463. Bahwa sehubungan dengan serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu unsur di dalam Dewan Pengupahan, maka PARA PEMOHON yang dalam hal ini merupakan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia yang merupakan gabungan serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia tentu memiliki kepentingan hukum dan terdampak langsung akibat keberlakuan ketentuan Dewan Pengupahan sebagaimana diatur dalam Pasal 98 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 6/2003;

464. Bahwa kedudukan serikat pekerja/serikat buruh memiliki landasan konstitusional berdasarkan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, serta memiliki landasan legalitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

465. Bahwa serikat pekerja/serikat buruh menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, ditentukan sebagai *“organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”*;

466. Bahwa Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama, 1949 sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Internasional No. 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama juga telah menentukan kaidah hukum internasional yang menjamin kedudukan/eksistensi serikat pekerja/buruh untuk terlibat dalam perundingan penentuan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan;

467. Bahwa Pasal 4 Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama, 1949 menentukan *“Tindakan yang sesuai dengan keadaan nasional harus diambil dimana perlu untuk mendorong dan memajukan sepenuhnya perkembangan dan penggunaan mekanisme perundingan sukarela antara organisasi pengusaha dan organisasi buruh dengan maksud mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan”*;

468. Bahwa dengan demikian Pasal 98 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 6/2003 jelas-jelas mereduksi dan merugikan hak konstitusional serikat pekerja/serikat buruh untuk membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya sebagaimana dijamin Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memperjuangkan, dan Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama 1949 sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Internasional No. 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama;

469. Bahwa dengan ketiadaan fungsi Dewan Pengupahan untuk merumuskan kebijakan pengupahan tentu berakibat pada terlanggarnya hak konstitusional PEMOHON selaku Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia yang merupakan gabungan serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia dalam berperan memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya sebagaimana amanat Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945;

470. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut PEMOHON Pasal 98 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 6/2003 bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945;

471. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 98 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 6/2003 bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam kaitannya dengan pengaturan Dewan Pengupahan, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 98 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;

472. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah

diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [*vide* Paragraf 3.26, hlm. 120]

### **C.9. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

#### **Konstitusionalitas Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003**

473. Bahwa ketentuan Pasal *a quo* yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003 menyebutkan sebagai berikut:

(1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.*

(2) *Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.*

(3) *Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.*

(4) *Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”*

474. Bahwa ketentuan 151 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 ayat (4) UU 13/2003 sepanjang frasa, “... *pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*” bertentangan dengan beberapa Pasal dalam konstitusi UUD NRI 1945 yaitu, Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan*

*hukum*”, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.

475. Bahwa sepanjang frasa, “*pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*”, meskipun, mekanisme telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi frasa tersebut, telah menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak mengatur konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengusaha, bahkan Pengusaha yang tetap melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh tanpa proses mekanisme penyelesaian hubungan industrial sampai memperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap bisa saja pemutusan hubungan kerja tersebut ditafsirkan tidak berkonsekuensi batal demi hukum;

476. Bahwa sepanjang frasa, “*pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*”, dengan tidak diaturnya konsekuensi atas tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, hal ini berimplikasi dapat ditafsirkan bebas oleh Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja, sehingga rentan akan kesewenang-wenangan Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja. Padahal, sesuai dengan Pasal 7 Konvensi Nomor 158 *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 1982, intinya menyebutkan bahwa pekerja tidak boleh diputus karena alasan sikap atau kinerja sebelum diberikan kesempatan membela diri, yang dalam konteks ini nilai yang dapat diambil adalah pengusaha tidak boleh sewenang-wenang dalam pemutusan hubungan kerja yang akan dikenai kepada pekerja/buruh. Secara lebih lengkap konvensi tersebut menyebutkan sebagai berikut:

*The employment of a worker shall not be terminated for reasons related to the worker's conduct or performance before he is provided an opportunity to defend himself against the allegations made, unless the employer cannot reasonably be expected to provide this opportunity.*

(Pekerjaan seorang pekerja tidak akan diputus karena alasan-alasan terkait sikap atau kinerja pekerja sebelum dia diberikan kesempatan untuk membela diri terhadap tuduhan yang dibuat, kecuali pengusaha tidak dapat secara wajar diharapkan akan memberikan kesempatan ini)

Lebih lanjut, Pasal 8 Konvensi Nomor 158 *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 1982 juga menyebutkan tentang perlindungan pekerja/buruh atas *due process of law* dalam pemutusan hubungan kerja, yang dalam konteks ini yaitu apabila pemutusan hubungan kerja diputus secara tidak sah maka harus ada mekanisme yang lain dalam menjamin pemutusan hubungan kerja yang adil. Secara lebih lengkap konvensi tersebut menyebutkan sebagai berikut:

1. *A worker who considers that his employment has been unjustifiably terminated shall be entitled to appeal against that termination to an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator.*

2. *Where termination has been authorised by a competent authority the application of paragraph 1 of this Article may be varied according to national law and practice.*

3. *A worker may be deemed to have waived his right to appeal against the termination of his employment if he has not exercised that right within a reasonable period of time after termination.*

1. *Seorang pekerja yang menganggap bahwa pekerjaannya telah diputus secara tidak sah akan berhak untuk mengajukan banding atas pemutusan tersebut kepada sebuah badan yang netral, misalnya pengadilan, pengadilan tenaga kerja, komite arbitrase atau arbitrer.*

2. *Bila pemutusan telah disahkan oleh sebuah otoritas berwenang, pemberlakuan paragraph 1 Pasal ini dapat bervariasi sesuai undang-undang dan praktik nasional.*

3. *Seorang pekerja dapat dianggap telah melepaskan haknya atas banding terhadap pemutusan hubungan kerja jika dia tidak menggunakan hak tersebut dalam suatu jangka waktu yang wajar setelah pemutusan.*

477. Bahwa meskipun, konvensi *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja 1982 belum diratifikasi oleh pemerintah Indonesia, tetapi

tetap dapat dijadikan sumber hukum materiil guna menggali hak konstitusional yang telah dijamin oleh Negara yakni mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan berhak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dalam konteks pemutusan hubungan kerja;

478. Bahwa proses pemutusan hubungan kerja lewat mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai tanda bahwa negara hadir dalam rangka menjaga kepastian hukum salah satunya apabila timbul perselisihan pemutusan hubungan kerja. Terlebih, hal ini terjadi karena hakikatnya pekerja/buruh memiliki posisi tawar yang jauh di bawah pengusaha/pemilik modal sehingga posisi pekerja/buruh dan pengusaha tidak seimbang, pemilik modal yang memiliki kuasa penuh karena memiliki dominasi, sehingga jika tidak ada campur tangan Pemerintah kaum pekerja/buruh rentan dilanggar hak-hak asasinya sebagai manusia. Oleh karena itu hadir hukum ketenagakerjaan yang merupakan bentuk campur tangan dan intervensi pemerintah dalam rangka menaikkan posisi tawar buruh/pekerja sehingga dicapai suatu posisi tawar yang seimbang dengan pengusaha/pemilik modal, yang pada akhirnya dapat dihindari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha yang dapat melanggar hak-hak asasi buruh sebagai manusia. Hal ini tersirat dalam konsideran pembentukan UU 13/2003, sebagai berikut:

“ ...

- a. *bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;*
- b. *bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha...”*

(Vide Konsideran huruf c dan d UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

479. Bahwa kehadiran Undang-Undang untuk mengimbangi posisi tawar pekerja/buruh yang lemah ini sehingga terjamin hak-hak konstitusionalnya, juga diuraikan oleh Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya sebagai berikut:

*“Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan berproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, oleh karena pekerja/ buruh secara sosial ekonomis berkedudukan lebih lemah dan lebih rendah dibandingkan pengusaha dan hak-hak pekerja/buruh telah dijamin oleh UUD 1945 maka Undang-Undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk dipenuhinya hak-hak para pekerja/buruh tersebut...” (Vide Pertimbangan (3.17) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 42)*

480. Bahwa Amanat perlindungan negara tersebut juga selaras dengan pertimbangan sebagaimana dijelaskan oleh Mahkamah Konstitusi yang menyebutkan, sebagai berikut:

*“Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan piublik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara.” (Vide Pertimbangan Mahkamah Konstitusi (3.10.3) Nomor 100/PUU-X/2012 Paragraf 1 hlm. 61)*

481. Bahwa Pasal *a quo* sepanjang frasa, *“pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”*, telah melanggar hak konstitusional setiap orang dalam mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam konteks ini adalah kejelasan konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sehingga, Pasal *a quo* telah mengaburkan politik hukum UU 13/2003 yang seharusnya menjamin negara hadir dalam rangka menjaga

bahkan juga meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja. Secara lebih lengkap, jaminan keharusan negara hadir dalam rangka menjamin hak pekerja diuraikan oleh Mahkamah Konstitusi sebagai berikut:

“Bahwa politik hukum pembentukan UU 13/2003 adalah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang secara khusus terkait ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang *a quo* harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang sama harus dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan usaha. 67/PUU-XI/2013. Selain itu, pembinaan hubungan industrial harus diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. (*Vide* Pertimbangan (3.16) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 40)

482. Bahwa tidak diaturnya konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki pola mempermudah pemutusan hubungan kerja. Bahkan, sejatinya, pemutusan hubungan kerja, adalah salah satu hal yang harus dengan segala upaya dihindari terjadi antara pengusaha dan pemberi kerja/pengusaha. Terlebih apabila tidak diatur, maka berpotensi terjadi penyalahgunaan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dalam konteks kejelasan konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini membawa maksud agar proses pemutusan hubungan kerja harus terjadi secara *due process of law*. Hal ini juga diamini oleh Mahkamah Konstitusi bahwa intinya, pengusaha tidak bisa sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa proses atau mekanisme yang diatur secara ketat oleh peraturan perundang-undangan. Secara lebih lengkap Mahkamah Konstitusi berpendapat sebagai berikut:

“Menimbang bahwa Mahkamah dapat menyetujui dalil para pemohon bahwa Pasal 158 undang-undang *a quo* bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa

*due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Di lain pihak, Pasal 160 menentukan secara berbeda bahwa buruh/pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh, dan apabila pengadilan menyatakan buruh/pekerja yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh/pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.” (Vide Pertimbangan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 hlm. 112)

483. Bahwa ketidakjelasan konsekuensi sebagaimana diuraikan di atas, tentu mengaburkan tujuan hadirnya negara dalam menjamin hak yang dimiliki oleh warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, hak tersebut secara mutatis mutandis juga dilanggar dengan keberlakuan Pasal *a quo* sepanjang frasa, “*pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*”. Dalam konteks ini, sebagai salah satu yang mewakili warga negara khususnya pekerja, PARA PEMOHON berpotensi dirugikan hak konstitusionalnya yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal *a quo* yang tidak mengatur konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini akan menimbulkan ketidakpastian hukum yang menyebabkan terlanggarnya hak yang dimiliki oleh warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

484. Bahwa Pasal *a quo* sepanjang frasa, “*pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*” berdampak pada, *pertama*, timbulnya ketidakpastian hukum, karena konsekuensi atas tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditafsirkan bebas. *Kedua*, berpotensi terjadinya

kesewenang-wenangan pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja. *Ketiga*, berpotensi menghilangkan peran aktif negara dalam menjamin hak konstitusional yaitu meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja sebagaimana politik hukum pembentukan UU 13/2003. Sehingga, berpotensi mengakibatkan kerugian konstitusional PARA PEMOHON, dalam konteks pemutusan hubungan kerja adalah untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan berhak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

485. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka menurut PARA PEMOHON, Pasal 151 ayat (4) UU 6/2023 sepanjang frasa “*pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*” telah nyata-nyata menyebabkan beberapa hal sebagai berikut. *Pertama*, melanggar hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. *Kedua*, menimbulkan ketidakpastian hukum yang diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945. *Ketiga*, melanggar hak konstitusional setiap orang mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Sehingga, seharusnya dinyatakan bertentangan dengan konstitusi sepanjang tidak dimaknai (*conditionally unconstitutional*) sebagai berikut, “*Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja batal demi hukum, apabila tidak dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*”;

#### **Konstitusionalitas Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan ketentuan Pasal 151A di antara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003**

486. Bahwa Pasal 151A UU 13/2003 berbunyi sebagai berikut:

*Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:*

- a. *pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;*
- b. *pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;*

- c. *pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau*
- d. *pekerja/buruh meninggal dunia.”*

487. Bahwa ketentuan dalam Pasal a quo sepanjang frasa “pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri” bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*”, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”;

488. Bahwa Pasal a quo yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003 yang intinya mengatur tentang proses pemutusan hubungan kerja. Bahwa ketentuan sebelumnya mengatur dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Sehingga, Pasal a quo berkaitan dengan ketentuan tersebut yaitu terkait mekanisme pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha kepada Pekerja;

489. Bahwa Pasal a quo khususnya Pasal 151A huruf a UU 6/2023 sepanjang frasa “*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*”, telah menimbulkan ketidakpastian hukum dalam mengatur pengecualian bagi pengusaha dalam memberikan pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja yang hanya menyebutkan pengecualian bagi pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Padahal, pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja merupakan mekanisme yang mutlak yang harus dilewati oleh Pengusaha. Hal ini merupakan mekanisme yang dibangun negara dalam rangka melindungi dan menjamin hak konstitusional tiap-tiap warga negara yang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam konteks ini, mekanisme pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu cara agar tujuan terjaminnya pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, aturan terhadap pengecualian dari Pasal tersebut haruslah berkepastian hukum;

490. Bahwa Pasal *a quo* frasa “pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri” berimplikasi pada tidak diaturnya parameter pembuktian “mengundurkan diri atas kemauan sendiri” yang menjadi alasan pengusaha untuk tidak perlu memberikan pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja. Dengan tidak adanya parameter yang jelas, maka frasa “pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri” berpotensi disalahgunakan guna mengaburkan mekanisme pengecualian kewajiban pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja yang harus dilaksanakan oleh Pengusaha. Potensi penyalahgunaan dapat dihindari dengan hadirnya negara dalam memberikan persyaratan secara ketat dalam mengecualikan kewajiban pengusaha dalam memberikan pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja. Sejatinya pekerja/buruh memiliki posisi tawar yang jauh di bawah pengusaha/pemilik modal sehingga posisi pekerja/buruh dan pengusaha tidak seimbang, pemilik modal yang memiliki kuasa penuh karena memiliki dominasi, sehingga jika tidak ada campur tangan Pemerintah kaum pekerja/buruh rentan dilanggar hak-hak dasarnya sebagai manusia. Oleh karena itu hadir hukum ketenagakerjaan yang merupakan bentuk campur tangan dan intervensi pemerintah dalam rangka menaikkan posisi tawar buruh/pekerja sehingga dicapai suatu posisi tawar yang seimbang dengan pengusaha/pemilik modal, yang pada akhirnya dapat dihindari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha yang dapat melanggar hak-hak asasi buruh sebagai manusia. Kehadiran Undang-Undang untuk mengimbangi posisi tawar pekerja/buruh yang lemah ini sehingga terjamin hak-hak konstitusionalnya, juga diuraikan oleh Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya sebagai berikut:

*“Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan berproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, oleh karena pekerja/ buruh secara sosial ekonomis berkedudukan lebih lemah dan lebih rendah dibandingkan pengusaha dan hak-hak pekerja/buruh telah dijamin oleh UUD 1945 maka Undang-Undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk dipenuhinya hak-hak para*

*pekerja/buruh tersebut...*” (Vide Pertimbangan (3.17) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 42)

491. Bahwa ketidakpastian hukum alasan pengecualian kewajiban pengusaha dalam memberikan pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja ini sebagaimana diatur dalam Pasal *a quo* frasa “pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri” bertentangan dengan jaminan konstitusional yang seharusnya diberikan negara kepada setiap orang dalam memberikan *pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*. Tidak hadirnya negara dalam mencegah potensi penyalahgunaan dan pemberian jaminan kepastian hukum dalam ketenagakerjaan, maka secara mutatis mutandis telah melanggar hak konstitusional setiap orang yang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena justru terjadi perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja apabila potensi penyalahgunaan dalam mekanisme pemutusan hubungan kerja tidak dicegah dari awal oleh negara;

492. Bahwa Pasal *a quo* sepanjang frasa, “*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*” berdampak pada, *pertama*, timbulnya ketidakpastian hukum, karena tidak mengatur parameter bagaimana frasa “*atas kemauan sendiri*” dibuktikan. *Kedua*, dapat disalahgunakan guna mengaburkan mekanisme pengecualian kewajiban pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja yang harus dilaksanakan oleh Pengusaha. *Ketiga*, berpotensi menghilangkan peran aktif negara dalam menjamin pemutusan hubungan kerja telah dilaksanakan secara adil dan layak oleh Pengusaha. Sehingga, beberapa hal tersebut berpotensi mengakibatkan kerugian konstitusional PARA PEMOHON, dalam konteks pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja adalah untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan hak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

493. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka menurut PARA PEMOHON, Pasal Pasal 151A huruf a UU 6/2023, sepanjang frasa “*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*” seharusnya dinyatakan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, sepanjang tidak dimaknai (inkonstitusional bersyarat) sebagai berikut, “*pekerja/buruh*

*mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha.”;*

### **Konstitusionalitas Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 154A di antara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003**

494. Bahwa ketentuan Pasal 154A akan banyak menimbulkan permasalahan. Salah satunya misalnya bisa ditemukan pada Pasal 154 ayat (1) huruf b yang berbunyi sebagai berikut berikut:

#### *“Pasal 154A*

(1) *Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:*

*.....*

*b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian:*

*.....”*

495. Bahwa ketentuan Pasal *a quo* sepanjang frasa, "*atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*", bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

496. Bahwa ketentuan Pasal *a quo* sepanjang frasa, "*atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*" substansi pengaturan/materi muatannya sama dengan ketentuan dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebelum perubahan) yang berbunyi, sebagai berikut:

*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”*

497. Bahwa frasa “perusahaan tutup” pernah diuji oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 dengan Amar Putusan menyatakan sebagai berikut:

*Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;*

*Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” (Vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, hlm. 59)*

...”

498. Bahwa putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tersebut lahir atas pertimbangan bahwa frasa “perusahaan tutup” dapat berkonsekuensi pada siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara, secara lebih lengkap Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

*“... menurut Mahkamah, tidaklah dapat ditentukan semata-mata hanya karena penerapan hukum belaka mengingat tidak ditemukan definisi yang jelas dan rigid atas frasa “perusahaan tutup” dalam UU 13/2003 apakah perusahaan tutup yang dimaksud adalah tutup secara permanen ataukah hanya tutup sementara. Penjelasan Pasal 164 UU 13/2003 hanya menyatakan “cukup jelas”. Dengan demikian, siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya*

*menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan PHK. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja/buruh di dalam menjalankan pekerjaannya, yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." (Vide Pertimbangan (3.21) Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, hlm. 57)*

499. Bahwa putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 juga menimbang, pemutusan hubungan kerja sebagai pilihan terakhir dalam upaya melakukan efisiensi perusahaan yang diikuti penutupan perusahaan, terdapat langkah-langkah yang harus dilakukan perusahaan, secara lengkap Mahkamah Konstitusi menguraikan pendapatnya sebagai berikut:

*"Menimbang bahwa PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, menurut Mahkamah, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi shift; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.21] tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK." (Vide Pertimbangan (3.22) Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, hlm. 57)*

500. Bahwa selaras dengan pertimbangan Mahkamah Konstitusi tersebut, Pasal 19, No 166, *Termination of Employment Recommendation, 1982*, juga mengharuskan pengusaha dalam penyelenggaraan pemutusan hubungan kerja haruslah menjadi alternatif paling akhir salah satunya karena alasan ekonomi. Secara lebih lengkap diuraikan sebagai berikut:

(1) *all parties concerned should seek to avert or minimise as far as possible termination of employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, without prejudice to the efficient operation of the undertaking, establishment or service, and to mitigate the adverse effects of any termination of employment for these reasons on the worker or workers concerned.*

(2) *Where appropriate, the competent authority should assist the parties in seeking solutions to the problems raised by the terminations contemplated.*

(1) *Semua pihak terkait harus berusaha untuk mencegah atau meminimalkan sejauh mungkin pemutusan hubungan kerja karena alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktural atau sejenisnya, tanpa merugikan operasi efisien usaha, perusahaan atau jasa, dan untuk mengurangi dampak merugikan suatu pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan ini pada pekerja atau pekerja-pekerja terkait.*

(2) *Bila diperlukan, otoritas berwenang harus membantu berbagai pihak dalam mencari solusi atas masalah-masalah yang ditimbulkan oleh pemutusan yang direncanakan)*

Rekomendasi *International Labour Organization* tentang pemutusan hubungan kerja tersebut, dapat menjadi sumber hukum materiil dalam memformulasikan hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan di bidang pemutusan hubungan kerja. Terlebih, guna mengangkat harkat dan martabat serta melindungi hak konstitusional pekerja/buruh, maka sangat penting untuk mempertimbangkan konvensi tersebut yang intinya bahwa pemutusan hubungan kerja menjadi alternatif terakhir bagi pengusaha setelah melakukan upaya-upaya lain;

501. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 sejatinya hadir guna mengembalikan kembali tujuan peran aktif negara dalam melindungi pekerja/buruh agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pengusaha dalam hal alasan pemutusan hubungan kerja adalah efisiensi yang tidak diikuti penutupan

perusahaan. Hal ini dilatarbelakangi karena pekerja/buruh memiliki posisi tawar yang jauh di bawah pengusaha/pemilik modal sehingga posisi pekerja/buruh dan pengusaha tidak seimbang, pemilik modal yang memiliki kuasa penuh karena memiliki dominasi, sehingga jika tidak ada campur tangan Pemerintah kaum pekerja/buruh rentan dilanggar hak-hak asasinya sebagai manusia. Oleh karena itu hadir hukum ketenagakerjaan yang merupakan bentuk campur tangan dan intervensi pemerintah dalam rangka menaikkan posisi tawar buruh/pekerja sehingga dicapai suatu posisi tawar yang seimbang dengan pengusaha/pemilik modal, yang pada akhirnya dapat dihindari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha yang dapat melanggar hak-hak asasi buruh sebagai manusia. Kehadiran Undang-Undang untuk mengimbangi posisi tawar pekerja/buruh yang lemah ini sehingga terjamin hak-hak konstitusionalnya, juga diuraikan oleh Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya sebagai berikut:

*“Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan memproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, oleh karena pekerja/ buruh secara sosial ekonomis berkedudukan lebih lemah dan lebih rendah dibandingkan pengusaha dan hak-hak pekerja/buruh telah dijamin oleh UUD 1945 maka Undang-Undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk dipenuhinya hak-hak para pekerja/buruh tersebut...” (Vide Pertimbangan (3.17) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 42)*

502. Bahwa sifat Putusan Mahkamah Konstitusi adalah final dan mengikat dalam menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar sebagaimana diatur dalam Pasal 24C ayat (1) UUD NRI 1945, sehingga, Pasal *a quo* sepanjang frasa "*atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*" merupakan ketentuan yang melanggar sifat final dan mengikat Putusan Mahkamah Konstitusi karena dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, menyatakan bahwa frasa "perusahaan tutup" tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu";

503. Bahwa dengan diberlakukannya Pasal *a quo*, sepanjang frasa "...atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan" berdampak pada, *pertama*, timbulnya kerugian konstitusional karena pekerja/buruh dapat dikenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi dengan tidak diikuti penutupan perusahaan. *Kedua*, menimbulkan ketidakpastian hukum karena dilanggarnya pembatalan alasan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi yang tidak diikuti oleh penutupan perusahaan yang telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 19/PUU-IX/2011. *Ketiga*, berpotensi menimbulkan kesewenang-wenangan yang dapat dilakukan oleh pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja karena dapat memutus hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang tidak diikuti oleh penutupan perusahaan. Sehingga dengan timbulnya hal-hal tersebut, berpotensi mengakibatkan kerugian konstitusional PARA PEMOHON, dalam konteks pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang tidak diikuti oleh penutupan perusahaan adalah melanggar hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan hak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

504. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka menurut PARA PEMOHON, ketentuan Pasal 154A UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

**Konstitusionalitas Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003**

505. Bahwa ketentuan Pasal 157A UU 6/2023 berbunyi sebagai berikut berikut.

(1) *Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.*

(2) *Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.*

(3) *Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya."*

506. Bahwa ketentuan Pasal 157A ayat (1) *a quo* sepanjang frasa “*harus tetap melaksanakan kewajibannya*” dan Pasal 157A ayat (2) sepanjang frasa “*... dengan tetap membayar upah....*” serta Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa “*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*” bertentangan dengan beberapa Pasal dalam konstitusi UUD NRI 1945 yaitu, Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*”, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”;

507. Bahwa ketentuan Pasal 157A ayat (1) *a quo* sepanjang frasa “*harus tetap melaksanakan kewajibannya*” tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks Pasalnya. Oleh karena itu, untuk memberikan kepastian hukum, maka frasa yang digunakan harus lebih tegas, sehingga frasa “*harus tetap melaksanakan kewajibannya*” seharusnya diimknai dengan “**wajib** melaksanakan kewajibannya”;

508. Bahwa Pasal 157A ayat (2) sepanjang frasa “*... dengan tetap membayar upah....*” tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks Pasalnya. Oleh karena itu, untuk memberikan kepastian hukum, maka frasa yang digunakan harus lebih tegas, sehingga frasa “*... dengan **wajib** membayar upah....*”;

509. Bahwa Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa “*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*” telah menimbulkan ketidakpastian hukum disebabkan dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tentu telah mengaburkan makna tingkatan yang memang harus dilalui dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti penyelesaian pada tahap perundingan bipartit, apabila perundingan bipartit tidak ditemukan kata sepakat, maka dapat dilanjut tahap mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan terakhir pada tahap penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial bahkan untuk kasus tertentu bisa sampai dengan kasasi (*Vide* Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Hal ini juga diuraikan dalam Penjelasan Pasal *a quo*, bahwa yang dimaksud “sesuai tingkatannya” adalah penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit atau mediasi/konsiliasi/arbitrase atau pengadilan hubungan industrial, artinya apabila di salah satu tingkatan mekanisme penyelesaian perselisihan telah dinyatakan selesai, belum tentu perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh juga telah selesai disebabkan perselisihan belum menemukan kata sepakat atau belum mendapat putusan yang berkekuatan hukum tetap;

510. Bahwa ketentuan Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa “*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*” telah melanggar hak konstitusional tiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan karena berkaitan dengan kepastian kewajiban pengusaha untuk menunaikan kewajibannya;

511. Bahwa Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU lama), sejatinya telah dilakukan pengujian oleh Mahkamah Konstitusi. Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*”

512. Bahwa Pasal 155 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003 yang lama) sejatinya substansinya/materi muatannya mirip atau bahkan memang diakomodir dalam Pasal *a quo* yakni Pasal 157A ayat (1) UU 6/2023, yang intinya mengatur kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh yang harus tetap melaksanakan segala kewajibannya selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai mendapat putusan yang mengikat;

513. Bahwa dalam pertimbangan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 /PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi menilai konstitusionalitas frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU yang lama) dengan menggali latar belakang lahirnya UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004) dan ketentuan yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial, sebagai berikut:

“Lahirnya UU 2/2004 merupakan amanat dari Pasal 136 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan, “Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang”; Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU 2/2004, Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Mekanisme penyelesaian masing-masing perselisihan tersebut dilakukan secara bertahap yang dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Ketika perselisihan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 24 UU 2/2004, maka perselisihan tersebut dianggap belum final dan mengikat sampai putusan pengadilan memperoleh kekuatan hukum tetap.” (Vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 /PUU-IX/2011, 3.10.3 hlm. 36)

514. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, selanjutnya dalam pertimbangannya, Mahkamah Konstitusi memberikan tafsir sepanjang frasa, “belum ditetapkan” dengan dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap. Secara lebih lengkap, Mahkamah konstitusi berpendapat sebagai berikut:

“Menurut Mahkamah, frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap.” (Vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 /PUU-IX/2011, 3.10.4 hlm. 37)

515. Bahwa selaras dengan pertimbangan Mahkamah Konstitusi tersebut, Pasal 8 Konvensi Nomor 158 *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 1982, intinya menyebutkan bahwa pekerja tidak boleh diputus

karena alasan sikap atau kinerja sebelum diberikan kesempatan membela diri, yang dalam konteks ini nilai yang dapat diambil adalah pengusaha tidak boleh dibiarkan sewenang-wenang dalam pemutusan hubungan kerja yang akan dikenai kepada pekerja/buruh, sehingga perlu adanya ketentuan hukum yang jelas dan tidak multi tafsir untuk mencegah hal tersebut. Secara lebih lengkap konvensi tersebut menyebutkan sebagai berikut:

*The employment of a worker shall not be terminated for reasons related to the worker's conduct or performance before he is provided an opportunity to defend himself against the allegations made, unless the employer cannot reasonably be expected to provide this opportunity.*

(Pekerjaan seorang pekerja tidak akan diputus karena alasan-alasan terkait sikap atau kinerja pekerja sebelum dia diberikan kesempatan untuk membela diri terhadap tuduhan yang dibuat, kecuali pengusaha tidak dapat secara wajar diharapkan akan memberikan kesempatan ini)

516. Lebih lanjut, Pasal 8 Konvensi Nomor 158 *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 1982 juga menyebutkan tentang perlindungan pekerja/buruh atas *due process of law* dalam pemutusan hubungan kerja, yang dalam konteks ini yaitu apabila pemutusan hubungan kerja diputus secara tidak sah maka harus ada mekanisme yang lain dalam menjamin pemutusan hubungan kerja yang adil. Secara lebih lengkap konvensi tersebut menyebutkan sebagai berikut:

- 1. A worker who considers that his employment has been unjustifiably terminated shall be entitled to appeal against that termination to an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator.*
- 2. Where termination has been authorised by a competent authority the application of paragraph 1 of this Article may be varied according to national law and practice.*
- 3. A worker may be deemed to have waived his right to appeal against the termination of his employment if he has not exercised that right within a reasonable period of time after termination.*

1. *Seorang pekerja yang menganggap bahwa pekerjaannya telah diputus secara tidak sah akan berhak untuk mengajukan banding atas keputusan tersebut kepada sebuah badan yang netral, misalnya pengadilan, pengadilan tenaga kerja, komite arbitrase atau arbitrer.*

2. *Bila keputusan telah disahkan oleh sebuah otoritas berwenang, pemberlakuan paragraf 1 Pasal ini dapat bervariasi sesuai undang-undang dan praktik nasional.*

3. *Seorang pekerja dapat dianggap telah melepaskan haknya atas banding terhadap keputusan hubungan kerja jika dia tidak menggunakan hak tersebut dalam suatu jangka waktu yang wajar setelah keputusan.*

517. Bahwa meskipun, konvensi *International Labour Organization* (ILO) tentang Keputusan Hubungan Kerja 1982 belum diratifikasi oleh pemerintah Indonesia, tetapi tetap dapat dijadikan sumber hukum materiil guna menggali hak konstitusional yang telah dijamin oleh Negara yakni mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan berhak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dalam konteks keputusan hubungan kerja;

518. Bahwa dengan adanya pertimbangan dan tafsir Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, seharusnya menjadi mandat konstitusional pembentuk undang-undang untuk menyesuaikan sebagaimana tafsir Mahkamah Konstitusi tersebut, disebabkan sifat Putusan Mahkamah Konstitusi adalah final dan mengikat dalam menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar sebagaimana diatur dalam Pasal 24C ayat (1) UUD NRI 1945;

519. Bahwa dengan adanya pertimbangan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 /PUU-IX/2011 tersebut, maka ketentuan Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa "*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*" harus ditafsirkan sebagaimana pertimbangan yang diberikan Mahkamah Konstitusi;

520. Bahwa ketentuan Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa "*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*" berdampak pada: *pertama*, telah menimbulkan ketidakpastian hukum disebabkan dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap

penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Kedua*, bisa menimbulkan ketidakjelasan kewajiban dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena tidak jelas kapan berakhirnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Ketiga*, mengesampingkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang telah memaknai penyelesaian kewajiban Pengusaha atau Pekerja sampai proses penyelesaian hubungan industrial yang mendapat kekuatan hukum tetap. Sehingga, dengan timbulnya hal-hal tersebut, berpotensi mengakibatkan kerugian konstitusional PARA PEMOHON, dalam konteks waktu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah melanggar hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan hak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

521. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka menurut PARA PEMOHON, ketentuan Pasal 157A ayat (3) UU 6/2023 sepanjang frasa *“dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya”* seharusnya dinyatakan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 sepanjang tidak dimaknai (*conditionally unconstitutional*) sebagai berikut: *“Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan **sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap** atas proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial”*;

#### **C.10. UANG PESANGON (UP), UANG PENGGANTIAN HAK (UPH), DAN UANG PENGHARGAAN MASA KERJA (UPMK)**

522. Bahwa campur tangan Negara di dalam penyelesaian masalah berakhirnya hubungan kerja, khususnya yang dilakukan oleh pengusaha swasta terhadap pekerja sebagai bagian dari keinginan negara untuk melindungi hak-hak pribadi dari pekerja. Campur tangan negara ini dilakukan melalui peraturan perundang-undangan. Melalui undang-undang ini Pemerintah ingin menjamin salah satu hak dasar rakyat yang dijamin dalam konstitusi, yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

523. Bahwa berdasarkan Pasal 7 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyatakan *“Semua orang sama di depan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi. Semua berhak atas perlindungan yang sama terhadap setiap bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan Deklarasi ini, dan terhadap segala hasutan yang mengarah pada diskriminasi semacam ini”*;

524. Bahwa berdasarkan Pasal 23 ayat (2) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyatakan *“Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama”*;

525. Bahwa berdasarkan pasal 27 ayat (2) UUDNRI 1945 mengatakan : *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*

526. Bahwa berdasarkan pasal 28D ayat (1) dan Ayat (2) UUDNRI 1945 mengatakan : *“(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*;

527. Bahwa selama ini pengaturan Pesangon terhadap pekerja yang berhenti bekerja dan/atau mengalami pemutusan hubungan kerja tidak hanya diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan saja, melainkan juga diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama pada masing-masing perusahaan;

528. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak;

529. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama bersifat mengatur lebih baik dari Undang-undang tidak terkecuali perihal Hak Pesangon Pekerja. Hak pesangon yang selama ini diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama pada perusahaan, membuktikan bahwa antara pengusaha dan pekerja/buruh telah sepakat dan tentunya telah memperhatikan kemampuan perusahaan;

530. Bahwa kebiasaan memberikan hak pesangon kepada pekerja sesuai dengan UU 13/2003 merupakan kebiasaan yang telah berulang-ulang dan menjadi hak normatif pekerja/buruh;

531. Bahwa di dalam Pasal 1339 KUH Perdata menyatakan: *“Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang”* Mengenai dasar hukum persetujuan secara diam-diam kita dapat merujuk pada Pasal 1347 Burgerlijk Wetboek atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUHPerdata”) yang berbunyi: *“Hal-hal yang, menurut kebiasaan selamanya diperjanjikan, dianggap secara diam-diam dimasukkan dalam perjanjian, meskipun tidak dengan tegas dinyatakan.”*

532. Mengenai Pasal 1347 KUHPerdata, Prof. Subekti dalam bukunya Hukum Perjanjian (2002: 40) menulis bahwa: *“...hal-hal yang selalu diperjanjikan menurut kebiasaan dianggap secara diam-diam dimasukkan dalam perjanjian, meskipun tidak dengan tegas dinyatakan. Oleh karena dianggap sebagai diperjanjikan atau sebagai bagian dari perjanjian sendiri, maka hal yang menurut kebiasaan selalu diperjanjikan itu dapat menyingkirkan suatu pasal undang-undang yang merupakan hukum pelengkap.”*

533. Bahwa Mengenai persetujuan atau kesepakatan diam-diam, kita juga dapat merujuk pada Putusan Mahkamah Agung No. 2178 K/Pdt/2008 yakni perkara antara PT. Dwi Damai dengan PT. Philips Indonesia tentang pendistribusian dan penjualan produk-produk bermerek Philips. Dalam pertimbangan hukum putusan disampaikan antara lain:

*“...bahwa setelah berakhirnya masa perjanjian kerja sama distributorship yang dimulai pada tanggal 1 Januari 2002 dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2003, kedua belah pihak masih tetap melakukan perbuatan-perbuatan hukum yang dilaksanakan beritikad baik (goeder trouw, bonafide) seperti transaksi-transaksi pemesanan barang, pembayaran dan sebagainya, selayaknya perjanjian yang belum berakhir. Hal ini adalah mencerminkan adanya faktor Simbiosis-mutualistik, yaitu para pihak sama-sama membutuhkan peranan salah satu pihak. Dengan adanya perbuatan hukum yang dilakukan berupa transaksi-transaksi perdagangan biasa, maka secara diam-diam kedua belah pihak telah menyatakan sepakat untuk dan oleh karena itu tunduk*

dan masuk kepada pembaharuan perjanjian distributorship tahap ke-2, yakni sebagaimana yang tercantum dalam Surat Perjanjian (Vide Bukti P-I) bahwa atas kesepakatan kedua belah pihak, perjanjian ini dapat diperbaharui untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun berikutnya yakni sampai dengan tanggal 31 Desember 2006; “Dengan kesepakatan diam-diam itu, maka berlaku mutlaklah asas konsensualitas (vide Pasal 1320 KUHPerdara) yang merupakan kekuatan Undang-Undang bagi para pihak (vide Pasal 1338 KUHPerdara).”;

534. Bahwa dengan dikurangnya nilai Pesangon pada sejumlah pasal dalam UU 6/2023 *a quo*, maka hal ini sama halnya mengurangi hak normatif pekerja dan mengurangi kebiasaan yang telah diberikan kepada pekerja;

535. Bahwa dengan dikurangnya nilai pesangon pada pasal *a quo* mengakibatkan potensi berkurangnya nilai pesangon yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama. Dan hal ini dapat mengakibatkan terjadinya praktek diskriminasi dikarenakan hak pesangon pekerja sebelum pasal *a quo* diberlakukan dapat berbeda dengan hak pesangon yang diterima setelah pasal *a quo* diberlakukan. Tentunya Hal ini bertentangan dengan Pasal pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Ayat (2) UUD NRI 1945.

### **Konstitusionalitas Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU 13/2003**

536. Bahwa ketentuan 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU 13/2003 berbunyi selengkapnya:

(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 (duabelas) 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
- g. kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun 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.*

537. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 156 ayat (2) UU 13/2023 sepanjang frasa “... diberikan **dengan ketentuan sebagai berikut:** ...” telah mengubah frasa sebelumnya yang berbunyi “.... *paling sedikit sebagai berikut:* ...”. Diubahnya frasa tersebut menutup kemungkinan bagi Perusahaan yang mampu membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh lebih dari batas yang telah ditetapkan. Padahal faktanya selama ini, telah banyak Perusahaan yang memberikan uang pesangon melebihi batas minimum dengan alasan untuk menghargai jasa dan dedikasi pekerja/buruh yang sudah mengabdikan secara maksimal di dalam suatu perusahaan. Dengan hilangnya frasa “paling sedikit” akan Perusahaan dapat secara kaku dalam memberikan uang pesangon dan terkesan mengekang Perusahaan dalam memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh. Ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU 6/2023 menghalangi diperolehnya imbalan yang layak dan adil bagi pekerja sehingga ketentuan tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

538. Bahwa selain itu ketentuan Pasal 81 angka 47 yang mengubah Pasal 156 ayat (4) UU 6/2023 menghilangkan ketentuan “*penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat*” sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003. Dihapuskannya ketentuan tersebut membuktikan bahwa Negara benar-benar melepaskan tanggungjawabnya dalam memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja. Padahal adanya pengaturan mengenai uang pesangon dan/atau uang

penghargaan sebagaimana tersebut di atas merupakan ketentuan yang sudah mencerminkan adanya kepastian hukum untuk mendapatkan imbalan yang layak serta adil bagi pekerja/buruh. Dengan dihapuskannya ketentuan tersebut hal ini juga menegaskan bahwa negara abai dalam memberikan jaminan imbalan yang layak dan adil bagi pekerja/buruh;

539. Bahwa setelah dikaji secara mendalam keseluruhan Pasal 156 UU 6/2023 jelas tidak dirumuskan dengan matang dan substansinya menghilangkan peran Negara dalam melindungi serta memberikan kepastian hukum bagi pekerja untuk mendapatkan imbalan yang layak dan adil. Ketentuan tersebut sangat jelas dan nyata melanggar Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

**Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 53 sampai dengan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003**

540. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 53 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 161 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan sebesar 1 (satu) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, uang penggantian hak kepada pekerja yang di pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha setelah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga;

541. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan alasan di atas, agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha;

542. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 53 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 161 UU 13/2003 jelas merupakan bukti bahwa Negara abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan

perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

543. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 54 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 162 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri;

544. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 54 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 162 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung;

545. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 54 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 162 UU 13/2003 berimplikasi tidak diaturnya mekanisme pengunduran diri;

546. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang dengan alasan di atas, agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/perusahaan;

547. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 54 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 162 UU 13/2003 jelas merupakan bukti bahwa Negara abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

548. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 55 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 163 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;

549. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 55 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 163 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan terjadi perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya;

550. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang dengan alasan di atas, agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha;

551. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 55 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 163 UU 13/2003 jelas merupakan bukti bahwa Negara abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

552. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 56 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 164 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*);

553. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang pesangon sebesar, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha;

554. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 164 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 56 UU 6/2023 telah merampas hak pekerja/buruh untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak sehingga jelas merupakan bukti bahwa Negara cq. Pemerintah abai dalam menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh, yang dalam hal ini berarti Negara cq. Pemerintah telah mengabaikan (melanggar) pemenuhan hak bagi setiap orang untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya sebagaimana dijamin Pasal 28A UUD NRI 1945;

555. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 164 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 56 UU 6/2023 juga telah menghilangkan fungsi Negara cq. Pemerintah dalam rangka upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

556. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 57 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 165 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi;

557. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/perusahaan, apalagi jika pemutusan hubungan kerja itu bukan karena keadaan/situasi yang tidak terduga sebelumnya sebagaimana keadaan memaksa (*force majeure*), melainkan karena kehendak sepihak pemberi kerja/pengusaha untuk melakukan efisiensi yang pastinya hal itu sudah direncanakan sebelumnya termasuk memperhitungkan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan

uang penggantian hak kepada pekerja/buruh apabila keputusan pemutusan hubungan kerja itu dilakukan oleh pemberi kerja/pengusaha;

558. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 165 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 57 UU 6/2023 telah merampas hak pekerja/buruh untuk mendapatkan uang pesangon sehingga jelas merupakan bukti bahwa Negara cq. Pemerintah abai dalam menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh, yang dalam hal ini berarti Negara cq. Pemerintah telah mengabaikan (melanggar) pemenuhan hak bagi setiap orang untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya sebagaimana dijamin Pasal 28A UUD NRI 1945;

559. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 165 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 57 UU 6/2023 juga telah menghilangkan fungsi Negara cq. Pemerintah dalam rangka upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

560. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 58 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 166 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada ahli waris ketika terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh meninggal dunia;

561. Bahwa penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena pekerja/buruh meninggal dunia tentu harus disertai sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada ahli warisnya agar ahli waris dari pekerja/buruh yang meninggal dunia dan menerima pemutusan hubungan kerja masih dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca pekerja/buruh yang meninggal dunia tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha;

562. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 166 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 58 UU 6/2023 telah merampas hak ahli waris pekerja/buruh yang meninggal dunia untuk

mendapatkan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sehingga jelas merupakan bukti bahwa Negara cq. Pemerintah abai dalam menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh, yang dalam hal ini berarti Negara cq. Pemerintah telah mengabaikan (melanggar) pemenuhan hak bagi setiap orang untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya sebagaimana dijamin Pasal 28A UUD NRI 1945;

563. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 166 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 58 UU 6/2023 juga telah menghilangkan fungsi Negara cq. Pemerintah dalam rangka upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi ahli waris (keluarga) pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

564. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon kepada pekerja yang di pemutusan hubungan kerja karena pensiun;

565. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban perusahaan untuk tetap memberikan uang penggantian hak kepada pekerja apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, dan alasan diputus hubungannya dengan alasan pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun;

566. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak sesuai ketentuan, maka seharusnya selisihnya dibayar oleh pengusaha;

567. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya

dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha;

568. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak;

569. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi hilangnya ketentuan bahwa hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 167 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

570. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang sebagaimana disebutkan di atas, agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/perusahaan;

571. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 jelas merupakan bukti bahwa Negara cq. Pemerintah abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

572. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 jelas merupakan bukti bahwa Negara cq. Pemerintah abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

573. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 61 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan keseluruhan Pasal 169 UU 13/2003 berimplikasi pada pekerja/buruh tidak dapat lagi

mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mendapatkan pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak; ketika pengusaha bertindak sewenang-wenang kepada pekerja/buruh, yakni dengan melakukan sebagai berikut:

- a. *menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;*
- b. *membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
- c. *tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;*
- d. *tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;*
- e. *memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau*
- f. *memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.*

574. Bahwa bagaimanapun pekerja/buruh berhak atas kesempatan mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja dan mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/perusahaan sebagaimana dijamin Pasal 28A UUD NRI 1945;

575. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 61 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 169 UU 13/2003 berimplikasi pada pekerja/buruh tidak dapat lagi mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mendapatkan pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ketika pengusaha bertindak sewenang-wenang kepada pekerja/buruh jelas merupakan bukti bahwa Negara cq. Pemerintah abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai dalam menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh, abai

terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

576. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 172 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali, dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali kepada pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;

577. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha;

578. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 172 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 telah merampas hak pekerja/buruh untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sehingga jelas merupakan bukti bahwa Negara cq. Pemerintah abai dalam menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh, yang dalam hal ini berarti Negara cq. Pemerintah telah mengabaikan (melanggar) pemenuhan hak bagi setiap orang untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya sebagaimana dijamin Pasal 28A UUD NRI 1945;

579. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 172 UU 13/2003 jelas merupakan bukti bahwa Negara abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

580. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut PARA PEMOHON Pasal 81 angka 53 sampai dengan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 bertentangan

dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan/atau Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

581. Bahwa PARA PEMOHON menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 53 sampai dengan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan/atau Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam kaitannya dengan pengaturan pemberian hak-hak pekerja/buruh beserta ahli waris (keluarganya) akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, PARA PEMOHON memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;

582. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

*“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [vide Paragraf 3.26, hlm. 120]*

### **C.11. PENGHAPUSAN SANKSI PIDANA**

**Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 65 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 184 UU 13/2003**

583. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 65 UU 6/2023 telah menghapus ketentuan mengenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 184 UU 13/2003. Bunyi Pasal 184 UU 13/2003 adalah sebagai berikut:

(1) *Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 167 ayat (5)**, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).*

(2) *Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.”*

584. Bahwa Pasal 167 ayat (5) dalam UU 13/2003 pada pokoknya mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang di-PHK dan tidak diikutsertakan dalam program pensiun. Selengkapya Pasal *a quo* berbunyi:

*“Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”*

585. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan Pasal 184 UU 13/2003, berimplikasi pada tidak adanya sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang di-PHK dan tidak diikutsertakan dalam program pensiun. Hal ini jelas menegaskan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, serta melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;

586. Bahwa sesuai dengan tujuan pemidanaan, pengenaan sanksi pidana pada dasarnya dimaksudkan untuk melindungi masyarakat *in casu* pekerja/buruh dari suatu kejahatan/pelanggaran. Tidak diberikannya uang pesangon, uang penghargaan dan

uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang di-PHK dan tidak diikutsertakan dalam program pensiun oleh pengusaha jelas merupakan suatu kejahatan. Dengan dihapusnya ketentuan Pasal *a quo*, maka telah menegasikan perlindungan bagi pekerja/buruh dari suatu kejahatan di bidang ketenagakerjaan;

587. Bahwa sanksi pidana sendiri menurut Herbert L. Packer dalam bukunya *The Limits of Criminal Sanction* adalah "*criminal punishment means simply and particular disposition or the range or permissible disposition that the law authorize in cases of person who processes of the criminal law to be guilty of crime*" (Mahrus Ali, 2011). Dalam kaitan itu, sanksi pidana merupakan sanksi yang bersifat lebih tajam jika dibandingkan dengan pemberlakuan sanksi pada hukum perdata maupun dalam hukum administrasi. Pendekatan yang dibangun adalah sebagai salah satu upaya untuk mencegah dan mengatasi kejahatan melalui hukum pidana dengan pelanggaran dikenakan sanksinya berupa pidana. Dalam pandangan Roeslan Saleh, pidana adalah reaksi atas delik dan ini berwujud suatu nestapa yang dengan sengaja ditimpakan negara pada pembuat delik (perbuatan yang dapat dikenakan hukuman karena merupakan pelanggaran terhadap undang-undang). Pidana menentukan sanksi terhadap pelanggaran peraturan larangan. Sanksi itu dalam prinsipnya terdiri atas penambahan penderitaan dengan sengaja (Saleh, 1984);

588. Bahwa pentingnya pencantuman norma tentang sanksi dalam suatu undang-undang juga pernah disampaikan oleh Hans Kelsen. Menurutnya, sanksi didefinisikan sebagai reaksi koersif masyarakat atas tingkah laku manusia (fakta sosial) yang mengganggu masyarakat. Setiap sistem norma dalam pandangan Hans Kelsen selalu bersandar pada sanksi. Esensi dari hukum adalah organisasi dari kekuatan, dan hukum bersandar pada sistem paksaan yang dirancang untuk menjaga tingkah laku sosial tertentu. Dalam kondisi-kondisi tertentu digunakan kekuatan untuk menjaga hukum dan ada sebuah organ dari komunitas yang melaksanakan hal tersebut. Setiap norma dapat dikatakan "*legal*" apabila dilekati sanksi, walaupun norma itu harus dilihat berhubungan dengan norma yang lainnya (Kelsen, 1999);

589. Bahwa berdasarkan uraian tersebut, sanksi pidana bagi pengusaha pengusaha yang tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang di-PHK dan tidak diikutsertakan dalam program pensiun harus tetap diadakan dalam perubahan UU 13/2003 *in casu* UU 6/2023 untuk memberikan jaminan kepastian hukum yang adil, jaminan mendapatkan pekerjaan

yang layak serta jaminan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, ketentuan Pasal 81 angka 65 UU 6/2023 yang telah menghapus ketentuan mengenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 184 UU 13/2003 jelas dan nyata bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

### **Konstitusionalitas Pasal 81 angka 66 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 185 UU 13/2003**

590. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 66 UU 6/2023 telah mengubah ketentuan mengenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU 13/2003, sehingga menjadi berbunyi:

(1) *Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).*

(2) *Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.”*

591. Bahwa dengan berlakunya Pasal *a quo*, telah menghilangkan sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 42 ayat (1) dan Pasal 160 ayat (7) UU 13/2003. Ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 selengkapnya berbunyi:

*“Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.”*

Adapun ketentuan Pasal 160 ayat (7) UU 13/2003 selengkapnya berbunyi:

*“Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).”*

592. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003, maka pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) tanpa memiliki izin tertulis dari Menteri atau

pejabat yang ditunjuk tidak sebagai lagi dianggap sebagai tindak pidana kejahatan. Padahal, tujuan diperlukan izin dalam penggunaan TKA adalah dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja WNI secara optimal. Itu artinya ada kepentingan nasional yang lebih luas dalam memenuhi hak setiap warga negara mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

593. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 160 ayat (7) UU 13/2003 berimplikasi pada tidak dapat dijerahnya pengusaha secara pidana apabila tidak membayar uang penghargaan dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 160 ayat (3) dan ayat (5) UU 13/2003. Ketentuan Pasal 160 ayat (3) pada pokoknya mengatur pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana. Sementara ketentuan Pasal 160 ayat (5) mengatur dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;

594. Bahwa dengan demikian akibat dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 42 ayat (1) dan Pasal 160 ayat (7) UU 13/2003, maka hal ini jelas menegaskan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, serta melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;

595. Bahwa sesuai dengan tujuan pembedaan, pengenaan sanksi pidana pada dasarnya dimaksudkan untuk melindungi masyarakat *in casu* pekerja/buruh dari suatu kejahatan/pelanggaran. Sanksi pidana sendiri menurut Herbert L. Packer dalam bukunya *The Limits of Criminal Sanction* adalah "*criminal punishment means simply and particular disposition or the range or permissible disposition that the law authorizes in cases of person who processes of the criminal law to be guilty of crime*" (Mahrus Ali, 2011). Dalam kaitan itu, sanksi pidana merupakan sanksi yang bersifat lebih tajam

jika dibandingkan dengan pemberlakuan sanksi pada hukum perdata maupun dalam hukum administrasi. Pendekatan yang dibangun adalah sebagai salah satu upaya untuk mencegah dan mengatasi kejahatan melalui hukum pidana dengan pelanggaran dikenakan sanksinya berupa pidana. Dalam pandangan Roeslan Saleh, pidana adalah reaksi atas delik dan ini berwujud suatu nestapa yang dengan sengaja ditimpakan negara pada pembuat delik (perbuatan yang dapat dikenakan hukuman karena merupakan pelanggaran terhadap undang-undang). Pidana menentukan sanksi terhadap pelanggaran peraturan larangan. Sanksi itu dalam prinsipnya terdiri atas penambahan penderitaan dengan sengaja (Saleh, 1984);

596. Bahwa pentingnya pencantuman norma tentang sanksi dalam suatu undang-undang juga pernah disampaikan oleh Hans Kelsen. Menurutnya, sanksi didefinisikan sebagai reaksi koersif masyarakat atas tingkah laku manusia (fakta sosial) yang mengganggu masyarakat. Setiap sistem norma dalam pandangan Hans Kelsen selalu bersandar pada sanksi. Esensi dari hukum adalah organisasi dari kekuatan, dan hukum bersandar pada sistem paksaan yang dirancang untuk menjaga tingkah laku sosial tertentu. Dalam kondisi-kondisi tertentu digunakan kekuatan untuk menjaga hukum dan ada sebuah organ dari komunitas yang melaksanakan hal tersebut. Setiap norma dapat dikatakan "*legal*" apabila dilekati sanksi, walaupun norma itu harus dilihat berhubungan dengan norma yang lainnya (Kelsen, 1999);

597. Bahwa berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sanksi pidana bagi pengusaha yang mempekerjakan TKA tanpa izin (secara ilegal) dan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak membayar uang penghargaan dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh yang di-PHK akibat melakukan atau terlibat suatu tindak pidana harus tetap diadakan dalam perubahan UU 13/2003 *in casu* UU 6/2023 untuk memberikan jaminan kepastian hukum yang adil, jaminan mendapatkan pekerjaan yang layak serta jaminan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja;

598. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil sebagaimana diungkapkan di atas, sudah seharusnya Mahkamah menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 66 ayat (1) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 185 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 42 ayat (1)**, **Pasal 42 ayat (2)**, **Pasal 68**, **Pasal 69 ayat (2)**, **Pasal 80**, **Pasal 82**, **Pasal 88A ayat (3)**,*

*Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”;*

### **Konstitusionalitas Pasal 81 angka 68 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 187 UU 13/2003**

599. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 68 UU 6/2023 telah mengubah ketentuan mengenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 187 UU 13/2003, sehingga menjadi berbunyi:

*(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).*

*(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.”*

600. Bahwa dengan berlakunya Pasal *a quo*, telah menghilangkan sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 37 ayat (2) dan Pasal 44 ayat (1) UU 13/2003. Ketentuan Pasal 37 ayat (2) UU 13/2003 selengkapnya berbunyi:

*“Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.”*

Adapun ketentuan Pasal 44 ayat (1) UU 13/2003 selengkapnya berbunyi:

*“Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.”*

601. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 37 ayat (2) UU 13/2003, berimplikasi pada lembaga penempatan kerja swasta yang tidak berizin (*ilegal*) tidak dapat dijerat dengan sanksi pidana atau tidak bisa lagi dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran;

602. Bahwa kemudian dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 44 ayat (1) UU 13/2003, berimplikasi pada pengusaha yang tidak mentaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak dapat dijerat dengan sanksi pidana atau tidak bisa lagi dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran. Hal ini pada gilirannya tentu akan membuka seluas-luasnya keran bagi TKA yang tidak memiliki skill mumpuni (*unskilled labour*) untuk memasuki pasar kerja Indonesia. Pada saat yang bersamaan tentu hal tersebut akan mempersempit kesempatan kerja bagi Warga Negara Indonesia (WNI);

603. Bahwa perlu diketahui dalam UU 6/2023 ketentuan mengenai kewajiban pengusaha yang mempekerjakan TKA untuk menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku diatur dalam ketentuan Pasal 81 angka 4 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 sehingga berbunyi sebagai berikut:

(1) *Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.*

(2) *Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.*

(3) *Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:*

a. *direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;*

b. *pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau*

c. *tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.*

(4) *Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu **serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.***

(5) *Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.*

(6) *Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.”*

604. Bahwa dengan demikian akibat dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 37 ayat (2) dan Pasal 42 ayat (4) UU 13/2003, maka hal ini jelas menegaskan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, serta melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;

605. Bahwa sesuai dengan tujuan pemidanaan, pengenaan sanksi pidana pada dasarnya dimaksudkan untuk melindungi masyarakat *in casu* pekerja/buruh dari suatu kejahatan/pelanggaran. Sanksi pidana sendiri menurut Herbert L. Packer dalam bukunya *The Limits of Criminal Sanction* adalah "*criminal punishment means simply and particular disposition or the range or permissible disposition that the law authorizes in cases of person who processes of the criminal law to be guilty of crime*" (Mahrus Ali, 2011). Dalam kaitan itu, sanksi pidana merupakan sanksi yang bersifat lebih tajam jika dibandingkan dengan pemberlakuan sanksi pada hukum perdata maupun dalam hukum administrasi. Pendekatan yang dibangun adalah sebagai salah satu upaya untuk mencegah dan mengatasi kejahatan melalui hukum pidana dengan pelanggaran dikenakan sanksinya berupa pidana. Dalam pandangan Roeslan Saleh, pidana adalah reaksi atas delik dan ini berwujud suatu nestapa yang dengan sengaja ditimpakan negara pada pembuat delik (perbuatan yang dapat dikenakan hukuman karena merupakan pelanggaran terhadap undang-undang). Pidana menentukan sanksi terhadap pelanggaran peraturan larangan. Sanksi itu dalam prinsipnya terdiri atas penambahan penderitaan dengan sengaja (Saleh, 1984);

606. Bahwa pentingnya pencantuman norma tentang sanksi dalam suatu undang-undang juga pernah disampaikan oleh Hans Kelsen. Menurutnya, sanksi didefinisikan sebagai reaksi koersif masyarakat atas tingkah laku manusia (fakta sosial) yang mengganggu masyarakat. Setiap sistem norma dalam pandangan Hans Kelsen selalu bersandar pada sanksi. Esensi dari hukum adalah organisasi dari kekuatan, dan hukum bersandar pada sistem paksaan yang dirancang untuk menjaga tingkah laku sosial tertentu. Dalam kondisi-kondisi tertentu digunakan kekuatan untuk menjaga hukum dan ada sebuah organ dari komunitas yang melaksanakan hal tersebut. Setiap

norma dapat dikatakan "*legal*" apabila dilekati sanksi, walaupun norma itu harus dilihat berhubungan dengan norma yang lainnya (Kelsen, 1999);

607. Bahwa berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sanksi pidana bagi lembaga penempatan kerja swasta yang tidak berizin (*ilegal*) dan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak mentaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) harus tetap diadakan dalam perubahan UU Ketenagakerjaan *in casu* UU 6/2023 untuk memberikan jaminan kepastian hukum yang adil, jaminan mendapatkan pekerjaan yang layak serta jaminan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja;

608. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil sebagaimana diungkapkan di atas, sudah seharusnya Mahkamah menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 68 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 187 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 37 ayat (2)**, **Pasal 42 ayat (4)**, Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).*";

#### **Konstitusionalitas Pasal 81 angka 69 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 188 UU 13/2003**

(1) *Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).*

(2) *Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran."*

609. Bahwa dengan berlakunya Pasal *a quo*, telah menghilangkan sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 14 ayat (2) UU 13/2003 yang selengkapnyanya berbunyi:

*“Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.”*

610. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 14 ayat (2) UU 13/2003, berimplikasi pada lembaga pelatihan kerja swasta yang tidak berizin (*ilegal*) tidak dapat dijerat dengan sanksi pidana atau tidak bisa lagi dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran;

611. Bahwa perlu diketahui dalam UU 6/2023 ketentuan mengenai kewajiban lembaga pelatihan kerja swasta memiliki izin diatur dalam ketentuan Pasal 14 yang mengubah ketentuan Pasal 14 UU 13/2003 sehingga berbunyi sebagai berikut:

**(1) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota.**

*(2) Bagi lembaga pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.*

*(3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.”*

612. Bahwa dengan demikian akibat dihapusnya ketentuan mengenai sanksi pidana apabila tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 14 ayat (1) UU 13/2003, maka hal ini jelas menegaskan hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, serta melanggar hak pekerja/buruh untuk mendapat jaminan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;

613. Bahwa sesuai dengan tujuan pemidanaan, pengenaan sanksi pidana pada dasarnya dimaksudkan untuk melindungi masyarakat *in casu* pekerja/buruh dari suatu kejahatan/pelanggaran. Sanksi pidana sendiri menurut Herbert L. Packer dalam bukunya *The Limits of Criminal Sanction* adalah *“criminal punishment means simply*

*and particular disposition or the range or permissible disposition that the law authorizes in cases of person who processes of the criminal law to be guilty of crime*" (Mahrus Ali, 2011). Dalam kaitan itu, sanksi pidana merupakan sanksi yang bersifat lebih tajam jika dibandingkan dengan pemberlakuan sanksi pada hukum perdata maupun dalam hukum administrasi. Pendekatan yang dibangun adalah sebagai salah satu upaya untuk mencegah dan mengatasi kejahatan melalui hukum pidana dengan pelanggaran dikenakan sanksinya berupa pidana. Dalam pandangan Roeslan Saleh, pidana adalah reaksi atas delik dan ini berwujud suatu nestapa yang dengan sengaja ditimpakan negara pada pembuat delik (perbuatan yang dapat dikenakan hukuman karena merupakan pelanggaran terhadap undang-undang). Pidana menentukan sanksi terhadap pelanggaran peraturan larangan. Sanksi itu dalam prinsipnya terdiri atas penambahan penderitaan dengan sengaja (Saleh, 1984);

614. Bahwa pentingnya pencantuman norma tentang sanksi dalam suatu undang-undang juga pernah disampaikan oleh Hans Kelsen. Menurutnya, sanksi didefinisikan sebagai reaksi koersif masyarakat atas tingkah laku manusia (fakta sosial) yang mengganggu masyarakat. Setiap sistem norma dalam pandangan Hans Kelsen selalu bersandar pada sanksi. Esensi dari hukum adalah organisasi dari kekuatan, dan hukum bersandar pada sistem paksaan yang dirancang untuk menjaga tingkah laku sosial tertentu. Dalam kondisi-kondisi tertentu digunakan kekuatan untuk menjaga hukum dan ada sebuah organ dari komunitas yang melaksanakan hal tersebut. Setiap norma dapat dikatakan "*legal*" apabila dilekati sanksi, walaupun norma itu harus dilihat berhubungan dengan norma yang lainnya (Kelsen, 1999);

615. Bahwa berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sanksi pidana bagi lembaga pelatihan kerja swasta yang tidak berizin (*ilegal*) harus tetap diadakan dalam perubahan UU 13/2003 *in casu* UU 6/2023 untuk memberikan jaminan kepastian hukum yang adil, jaminan mendapatkan pekerjaan yang layak serta jaminan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja;

616. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil sebagaimana diungkapkan di atas, sudah seharusnya Mahkamah menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 69 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 188 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 14 ayat (1), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111*

ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).”;

#### **C.12. JAMINAN SOSIAL**

**Konstitusionalitas ketentuan Pasal 82 angka 1 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 18 UU 40/2004 dan ketentuan Pasal 82 angka 1 UU 6/2023 yang menyisipkan 1 (satu) bagian yakni Bagian Ketujuh di antara Pasal 46 dan Pasal 47 UU 40/2004**

617. Bahwa hubungan pekerjaan adalah suatu perjanjian sebagai suatu kehendak bebas (*free wills*) setiap orang sebagaimana dinyatakan oleh Imanuel Kant sebagai berikut: “**Freedom** is the alone unoriginated birthright of man, and belongs to him by force of his humanity; and is independence on the **will** and co-action of every other in so far as this consists with every other person's **freedom**”;

618. Pandangan atas prinsip *Free Will* ini mengasumsikan kebebasan berkehendak menjadi dasar terwujudnya keadilan karena masing-masing pihak memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang seimbang (A.G. Guest, *Chitt on Contract, Volume I-General Principle* (London: Sweet & Maxwell, 1977). Akan tetapi, kenyataannya tidak karena para pihak tidak selalu memiliki posisi tawar yang seimbang (Konrad Zweigert dan Hein Kotz-1992);

619. Bahwa meski adanya kebebasan berkehendak sebagai suatu prinsip, atas realitas ketidakberimbangan posisi, maka prinsip dasar kebebasan berkehendak bergeser menjadi kebebasan dengan kepatutan. Dengan atas dasar itu, untuk menjamin terwujudnya keadilan semua pihak, maka Negara hadir guna membatasi kebebasan dan memastikan semua pihak mendapatkan ruang peran dan partisipasinya;

620. Bahwa hubungan pekerjaan adalah suatu perjanjian yang dilandasi oleh syarat adanya kehendak (*wills*) yang bebas dari masing-masing pihak, juga kesepakatan para pihak (*objektif*) dan hal tertentu (*objektif*). Dua syarat tersebut diatas menjadi syarat subjektif dan objektif dalam suatu perjanjian yang dapat membatalkan (*voidable/vernitige baar*) atau batal demi hukum (*Null and void/Nietig*) suatu perjanjian;

621. Bahwa untuk memastikan adanya kepatutan, maka Negara hadir untuk memastikan berlangsungnya prinsip itikad baik (*bona fidae, good faith*) dalam suatu relasi perjanjian pekerjaan yang tidak berimbang yang berbentuk adanya peraturan perundang-undangan (*legislasi*) agar hubungan pekerjaan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan berlangsung secara fair menuju keadilan. Hal mana prinsip ini dianut oleh semua sistem hukum (*civil law maupun common law*) dan hukum Islam;

622. Bahwa hak atas pekerjaan adalah hak yang masuk dalam ruang lingkup hak EKOSOB yang terdapat didalam International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) yang telah diratifikasi dengan UU Nomor 12 Tahun 2011. Hal mana terdapat penegasan dalam putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 13/PUU-XV/2017 tanggal 14 Desember 2017;

623. Bahwa jaminan sosial (*social security*) merupakan hak-hak dasar yang harus muncul dalam hubungan pekerjaan, selain keamanan dalam bekerja (*job security*) dan pengupahan (*income security*). Hal mana bertujuan untuk memastikan adanya keberimbangan relasi antara buruh sebagai pekerja dengan Perusahaan sebagai pemberi kerja dalam hubungan kerja;

624. Bahwa Jaminan sosial meliputi relasi pekerjaan yang syarat-syarat perburuhan yang adil, menguntungkan yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya;

625. Bahwa Deklarsi Umum HAM (DUHAM) menyatakan setiap orang berhak atas jaminan sosial dalam segala hubungan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 22 yang berbunyi:

“Setiap orang, sebagai anggota masyarakat, berhak atas jaminan sosial dan berhak akan terlaksananya hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang sangat diperlukan untuk martabat dan pertumbuhan bebas pribadinya, melalui usaha-usaha nasional maupun kerjasama internasional, dan sesuai dengan pengaturan serta sumber daya setiap Negara”.

626. Bahwa DUHAM menyatakan dalam hubungan pekerjaan setiap orang (buruh) berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan, jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika

perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya sebagaimana Pasal 23 DUHAM yang berbunyi :

- 1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, **BERHAK ATAS SYARAT-SYARAT PERBURUHAN YANG ADIL** dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.
- 2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- 3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan **JAMINAN KEHIDUPAN YANG BERMARTABAT BAIK UNTUK DIRINYA SENDIRI MAUPUN KELUARGANYA, DAN JIKA PERLU DITAMBAH DENGAN PERLINDUNGAN SOSIAL** lainnya.
- 4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya

627. Bahwa Hak atas pekerjaan menurut Craven terbagi menjadi 3 (tiga) elemen utama yaitu akses terhadap pekerjaan, kebebasan dari kerja paksa (*force labor*) dan keamanan dalam pekerjaan (*job security*) M Craven, *the International Convenan on Economic, Social and Cultural Rights : a Perspective on its Developmen*, OUP, OXFORD, 1995;

628. Bahwa lebih lanjut pengaturan tentang Jaminan kehidupan yang bermartabat dan perlindungan sosial diatur dalam :

1. Pasal 7 Konvenan Hak Ekonomi Sosial dan Budaya (Ekosob) yang berbunyi :  
"menyatakan bahwa kewajiban Negara-negara (*State obligation*) sebagai Peserta Perjanjian mengakui hak setiap orang akan kenikmatan kondisi kerja yang adil dan menyenangkan, yang menjamin, terutama :
  - a) Pemberian upah bagi semua pekerja, sebagai minimum, dengan : i. Gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama lainnya tanpa perbedaan apa pun, terutama wanita yang dijamin kondisi kerjanya tidak kurang daripada kondisi yang dinikmati oleh pria, dengan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama; ii. Penghidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian;

b) Kondisi kerja yang aman dan sehat;

2. Konvensi ILO Nomor 169 Tahun 1989 tentang rakyat pribumi dan tribal khususnya BAB V tentang kesamaan perlakuan dan akses dalam pelaksanaan Jaminan Sosial bagi pribumi dan tribal dan Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 tentang Standart Minimal Jaminan Sosial yang meliputi :

- a) Layanan Kesehatan
- b) Tunjangan Sakit
- c) Tunjangan Pengangguran
- d) Tunjangan Hari Tua
- e) Tunjangan Kecelakaan Kerja
- f) Tunjangan Keluarga
- g) Tunjangan Persalinan
- h) Tunjangan Kecacatan
- i) Tunjangan Ahli Waris

629. Bahwa Indonesia sebagai salah satu Negara Peserta Perjanjian (*State Party*) mengakui hak setiap orang mendapatkan jaminan social (*Social Security*), termasuk asuransi social (*Social Insurance*) sebagaimana yang telah diratifikasi dengan UU Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana termaktub dalam Pasal 9 Konvenan Hak EKOSOB. Pasal 9 Konvenan ini bertujuan untuk menjamin pelaksanaan kewajiban-kewajiban negara guna memastikan tercapainya standar minimum agar tidak terjebak dalam pelaksanaan kerja paksa (*force labor*) dan/atau perbudakan (*slavery*);

630. Bahwa pengertian Jaminan Sosial menurut International Labour Organization (ILO) pada tahun 1998 adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk masyarakat melalui seperangkat kebijaksanaan publik terhadap tekanan-tekanan sosial ekonomi, bahwa jika tidak diadakan sistem jaminan sosial akan menimbulkan hilangnya sebagian pendapatan sebagai akibat sakit, persalinan, kecelakaan kerja, sementara tidak bekerja, hari tua, kematian dini, perawatan medis, termasuk pemberian subsidi bagi anggota keluarga yang membutuhkan;

631. Bahwa jaminan sosial (*social insurance*) berdasarkan Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 tentang standart minimal jaminan sosial merupakan suatu jaminan tunjangan bagi warga negara di negara Peserta apabila terjadi:

- 1) Layanan Kesehatan
- 2) Tunjangan Sakit
- 3) Tunjangan Pengangguran
- 4) Tunjangan Hari Tua
- 5) Tunjangan Kecelakaan Kerja
- 6) Tunjangan Keluarga
- 7) Tunjangan Persalinan
- 8) Tunjangan Kecacatan
- 9) Tunjangan Ahli Waris

632. Bahwa pembayaran iuran jaminan sosial (*social insurance*) dilaksanakan oleh Negara, khusus pelayanan kesehatan penyalurannya dapat dilakukan melalui suatu kelembagaan asuransi sebagaimana diatur dalam Pasal 1 sampai 6 Konvensi ILO Nomo 102 Tahun 1952 tentang Standar Minimal Jaminan Sosial. Besaran jaminan sosial (*social insurence*) dapat saja disesuaikan dengan kesanggupan negara peserta sebagaimana sifat kewajiban hak ini yang termasuk dalam tampuk hak ekonomi sosial dan budaya yakni dapat disesuaikan sebagaimana kemampuan negara peserta;

633. Bahwa pembukaan Konstitusi Negara Republik UUD 1945 mengatur tujuan negara Republik Indonesia menyatakan : “...melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah dara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdarkan kehidupan bangsa....”;

634. Bahwa Negara harus memenuhi kewajiban (*obligasi*) untuk memberikan pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 serta jaminan sosial kepada seluruh orang sebagaimana diatur dalam Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 yang bunyinya sebagai berikut : “ Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”

635. Bahwa pemenuhan atas standart penghidupan yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 berkesamaan dengan makna yang terkandung dalam Pasal 11 ayat (2) Internasional Covenant on Economic Social and Cultural Rights yang berbunyi : “Negara-negara pihak pada konvenan ini mengakui hak setiap orang atas standart kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya, termasuk pangan, sandang, perumahan yang layak dan atas perbaikan kondisi penghidupan yang bersifat terus menerus. Negara-Negara pihak akan mengambil langkah-langkah yang layak untuk memastikan perwujudan hak ini, dengan mengakui, untuk maksud ini sangat pentingnya arti kerjasama internasional yang didasarkan pada perbaikan sukarela”

636. Bahwa guna memastikan kewajiban Negara dalam terlaksananya jaminan sosial sebagai pemenuhan kesejahteraan masyarakat (*welvaartstaat*) dan memastikan prinsip itikad baik dalam relasi hubungan kerja, maka penyelenggaraan upaya kesejahteraan masyarakat seperti kesehatan, pendidikan, dan kebutuhan publik lainnya tercermin pelaksanaan UUD 1945 dan Pancasila sebagaimana dijabarkan dalam Pasal 27, 28A-28J secara murni dan konsekuen dengan ciri sebagai berikut :

- a. Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan dan gotong royong.
- b. Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara menyangkut hajat hidup orang banyak yang dikuasai oleh negara.
- c. Bumi, air dan kekayaan yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan digunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat.
- d. Sumber-sumber kekayaan dan keuangan negara digunakan pemufakatan lembaga-lembaga perwakilan rakyat, dengan pengawasan lembaga-lembaga itu.
- e. Warga negara mempunyai kebebasan dalam memilih pekerjaan yang dikehendaki serta mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan layak.
- f. Hak milik perorangan diakui dan penggunaannya tidak boleh bertentangan dengan kepentingan masyarakat.
- g. Potensi, inisiatif dan daya kreasi setiap warga negara tidak dikembangkan sepenuhnya dalam batas-batas yang tidak merugikan kepentingan umum.

637. Bahwa **ASURANSI SOSIAL** (*Social Insurance*) adalah **SUATU MEKANISME PENDANAAN PELAYANAN**. Saat ini ada salah pemahaman tentang jaminan sosial yang disamakan dengan asuransi. Sehingga apabila terdapat kata **JAMINAN MAKA DISAMARATAKAN DENGAN ASURANSI. INI ADALAH KELIRU**. Dan hingga saat ini masih berlangsung;

638. Bahwa kekeliruan ini masih berlangsung dan berakibat pada bentuk jaminan negara kepada rakyat khususnya buruh saat memenuhi kewajibannya dalam jaminan sosial (*social insurance*). Sehingga bentuk pelaksanaan jaminan jaminan sosial kepada rakyat berupa asuransi bukan berupa suatu mekanisme pendanaan guna pelayanan masyarakat;

639. Bahwa **KEKELIRUAN** ini terjadi **KARENA PENGUNAAN KATA INSURANCE YANG DIPERSAMAKAN (SIMILAR) DENGAN ASURANSI**, padahal berbeda. Hal ini disebabkan oleh dalam kamus atau pembedaharaan kata bahasa Indonesia tidak dikenal kata asuransi melainkan istilah **“JAMINAN”** atau **“TANGGUNGAN”**. Kata asuransi berasal dari bahasa Inggris *insurance*, dengan akar kata *in-sure* yang berarti “memastikan”;

640. Bahwa **JAMINAN SOSIAL** (*social insurance*) **BUKANLAH SUATU PROGRAM ASURANSI** yang mengumpulkan dana dari masyarakat (buruh) guna dikembalikan kepada buruh lainnya. **MELAINKAN** suatu **MEKANISME PENDANAAN PELAYANAN** guna memenuhi kewajiban Negara dalam menjamin warga negaranya memberikan tunjangan upah di saat terjadi suatu kemalangan seperti bencana alam, musibah kecelakaan kerja, kematian, kesehatan, pengganguran akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 sampai dengan Pasal 67 Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 tentang Sandart Minimal Jaminan Sosial;

641. Bahwa Pasal 82 angka 1 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 18 UU 40/2004 berbunyi sebagai berikut:

*Jenis program jaminan sosial meliputi:*

- a. *jaminan kesehatan;*
- b. *jaminan kecelakaan kerja;*
- c. *jaminan hari tua;*
- d. *jaminan pensiun;*

- e. *jaminan kematian; dan*
- f. *jaminan kehilangan pekerjaan.*”

642. Bahwa Pasal yang berkaitan dengan JKP ini adalah Pasal 46A, Pasal 46B, Pasal 46C, Pasal 46D dan Pasal 46E UU 6/2023 hanya penjabaran lebih lanjut tentang JKP. Artinya pasal lainnya adalah satu kesatuan;

643. Bahwa selain itu juga diatur dalam Pasal 6 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 6 UU 24/2011 sebagai berikut:

(1) *BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan.*

(2) *BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:*

- a. *jaminan kecelakaan kerja;*
- b. *jaminan hari tua;*
- c. *jaminan pensiun;*
- d. *jaminan kematian; dan*
- e. ***jaminan kehilangan pekerjaan.***

644. Bahwa selanjutnya juga diatur di dalam Pasal 9 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 9 UU 24/2011 sebagai berikut:

(1) *BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.*

(2) *BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, program jaminan hari tua, dan **program jaminan kehilangan pekerjaan.***

645. Bahwa adanya penambahan frasa dalam ketentuan Pasal-Pasal *a quo* merupakan hal baru dalam jaminan sosial (*social insurance*), khususnya Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Pemerintah mengklaim bahwa penambahan pasal tentang jaminan kehilangan pekerjaan merupakan pemanis (*sweetener*) dari kluster ketenagakerjaan didalam UU Ciptakerja. Padahal, ini adalah beban lain yang harus

ditanggung oleh buruh karena harus membayar program JKP melalui pemotongan upah yang diterimanya;

646. Bahwa dalil diatas dilandasi dari pelaksanaan Program jaminan sosial (*social security program*) di Indonesia saat ini dimana bentuk perlindungan sosial yang dilaksanakan melalui mekanisme asuransi, tabungan atau bantuan. Secara umum, program jaminan sosial mempunyai tiga komponen pokok, yaitu:

a. Komponen jaminan sosial yang diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, contohnya adalah; Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Program jaminan sosial semacam ini, memiliki ciri adanya kewajiban pesertanya membayar suatu jumlah premi atau iuran yang disertai dengan kepastian diterimkannya sejumlah manfaat.

b. Komponen bantuan sosial dengan tiga (tiga) bentuk dan biasa dilakukan oleh pemerintah atau lembaga swadaya masyarakat berbentuk bantuan, hibah, kompensasi atau dana pemberdayaan. Komponen ini dilihat dari fungsinya ada tiga, yaitu:

- 1) Program bantuan sosial permanen.
- 2) Program bantuan sosial untuk korban bencana alam.
- 3) Program bantuan sosial pemberdayaan. Pada program bantuan sosial tidak dikenal adanya kewajiban membayar premi atau iuran tertentu.

c. Tabungan Sosial, program tabungan sosial merupakan suatu program dengan akumulasi dana masyarakat yang pada akhir suatu periode akumulasi (penumpukan) dana tersebut harus dikembalikan kepada pesertanya

647. Bahwa kekeliruan ini juga dikonfirmasi dengan adanya definisi jaminan sosial (*social security*) pada Pasal 1 UU 40/2004 adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Sistem ini berbentuk asuransi sosial. Sementara mekanisme pengumpulan dananya bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya;

648. Bahwa selanjutnya kekeliruan ini dikunci dengan adanya prinsip pelaksanaan jaminan sosial (*Social security*) secara gotong royong berdasarkan Pasal 4 UU 40/2004 meliputi:

- a. Gotong Royong
- b. Nirlaba
- c. Keterbukaan
- d. Kehati-hatian
- e. Akuntabilitas
- f. Portabilitas
- g. Kepesertaan
- h. Dana Amanat
- i. Hasil Pengelolaan Dana Jaminan Sosial yang Sepenuhnya Untuk Pembangunan Sosial

649. Bahwa makna prinsip gotong royong dalam Pasal 4 UU 40/2004 adalah :  
“Prinsip ini di wujudkan dalam mekanisme gotong royong dari peserta yang mampu kepada peserta yang kurang mampu dalam bentuk kepesertaan yang wajib bagi seluruh rakyat; peserta yang beresiko rendah membantu yang beresiko tinggi; dan peserta yang sehat membantu yang sakit. ...”

650. Bahwa makna prinsip ini bukan menjelaskan dan menguraikan tanggungjawab Negara melainkan melemparkan tanggung jawab (*obligasi*) Negara guna pemenuhan jaminan sosial (*social insurance*) kepada seluruh rakyat untuk terdaftar dalam suatu asuransi yang dikelola oleh Pemerintah (BUMN). Padahal kewajiban untuk ikut serta dalam kepesertaan semakin mencekik dan membebani rakyat dengan dalil sama rata sama rasa yang kegotong royongan;

651. Bahwa terkait dengan adanya Jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) secara secara *a contrario*, mengindikasikan Pemerintah telah menghitung dan menduga adanya akibat serius terbitnya UU 6/2023 berupa semakin minimnya peluang rakyat untuk mendapatkan pekerjaan (*access to work*) karena sulitnya berkompetisi dengan Tenaga kerja Asing yang memiliki hard dan soft skilil yang mumpuni dikala pasar terbuka (*open market*) tenaga kerja;

652. Bahwa **KEBERADAAN PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN (JKP) BUKANLAH NILAI LEBIH**, pemanis dan/atau nilai lebih adanya UU 6/2023 **MELAINKAN TAMBAHAN BEBAN YANG MEMISKINKAN** bagi pekerja saat bekerja karena **UPAH MINIMUM YANG MINIM DIDAPATKAN OLEH PARA BURUH, SEKALI LAGI DIPOTONG UNTUK MEMBAYAR IURAN JKP DENGAN DALIH GOTONG ROYONG**;

653. Bahwa semestinya, upah minimum yang minim yang diterima buruh yang akan dipotong dapat saja diperuntukan guna memenuhi dan membeli kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, papan dan pendidikan serta mencukupi pembiayaan kesehatan apabila BPJS kesehatan tidak cukup menutupi seluruh beban pembiayaan rumah sakit sehingga terpenuhinya suatu standart kehidupan yang layak bagi setiap orang sebagaimana yang dicita-citakan dalam konstitusi;

654. Bahwa **KEBERADAAN JKP AKAN BERARTI APABILA DANA IURANNYA** guna memberikan perlindungan atas resiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya **DIBEBANKAN PENDANAANNYA ATAU UANGNYA BERASAL DARI PERUSAHAAN ATAU SUBSIDI NEGARA**;

655. Bahwa berdasarkan itu, JKP berpotensi menghilangkan hak-konstitusional Pemohon karena pemberlakuannya memiskinkan dan mengurangi upah buruh yang minimal menjadi semakin sedikit yang menghambat bahkan menghilangkan peluang guna mendapatkan standart penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: *“Tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*

#### **D. PETITUM**

Berdasarkan alasan-alasan hukum dan konstitusional sebagaimana diuraikan di atas serta alat-alat bukti yang terlampir, maka **PARA PEMOHON** dalam hal ini memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk memutus perkara *a quo* dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan Permohonan **PARA PEMOHON** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan tanda baca *“titik koma (;)”* dan kata *“atau”* setelah frasa *“lembaga pelatihan kerja swasta”* dalam Pasal 81 angka 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sehingga ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf b berbunyi: “*b. lembaga pelatihan kerja swasta*”;

3. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
4. Menyatakan frasa “... *dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ...*” dalam ketentuan Pasal 81 angka 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
5. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 3 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 37 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "*lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum*";

6. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 5 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "*Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat yang paling sedikit memuat keterangan:*
  - a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;
  - b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
  - c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
  - d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan."
7. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

8. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
9. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "*Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia sesuai dengan jabatan yang akan diduduki*";
10. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "*Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu*";

11. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 56 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
12. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 56 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
13. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
14. Menyatakan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 13 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);

15. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
16. Menyatakan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 15 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);
17. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 16 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "*selesainya suatu pekerjaan sebagaimana dimaksud di dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) huruf b dan Pasal 59 ayat (1)*";
18. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 17 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan Pasal 6A sebagai ketentuan baru di antara Pasal 61 dan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

19. Menyatakan Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
20. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 19 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
21. Menyatakan ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 19 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);

22. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
23. Menyatakan ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 20 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);
24. Menyatakan Pasal 81 angka 23 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan penjelasan Pasal 77 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan*";

25. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 23 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 77 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
26. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 24 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.*";
27. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum;
28. Menyatakan ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 25 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);

29. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 27 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
30. Menyatakan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 27 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);
31. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88A sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

32. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88B sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
33. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88C sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
34. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88D sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
35. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88E sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

36. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 29 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
37. Menyatakan ketentuan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 29 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);
38. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 30 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

39. Menyatakan ketentuan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 30 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);
40. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 31 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 90A sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 90 dan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
41. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 31 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 90B sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 90 dan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
42. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 32 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus dan memuat ketentuan Pasal 91

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

43. Menyatakan ketentuan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 32 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);
44. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 33 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*";
45. Menyatakan penjelasan ketentuan Pasal 81 angka 35 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang penjelasan pasalnya tidak dimaknai "*Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada*

*pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur **dan dikaitkan** dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu”;*

46. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 36 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
47. Menyatakan ketentuan Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 36 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);
48. Menyatakan Pasal 81 angka 38 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
49. Menyatakan ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 38 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);

50. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 39 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
51. Menyatakan ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 39 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);
52. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 40 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, **pemutusan hubungan kerja batal demi hukum, apabila tidak***

*dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”;*

53. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 41 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan Pasal 151A di antara Pasal 151 dan 152 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, *“pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha”;*
54. Menyatakan Pasal 81 angka 45 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan Pasal 154A diantara Pasal 154 dan 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
55. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 47 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 156 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai *“Perhitungan*

*uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:.....”;*

56. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 47 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 156 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “*Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :*
- a. *cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;*
  - b. *biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;*
  - c. ***penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;***
  - d. *hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”;*
57. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 48 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

58. Menyatakan ketentuan Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 8 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);
59. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 49 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh **wajib** melaksanakan kewajibannya*";
60. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 49 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap **wajib** membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh*";
61. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 49 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap atas proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial*";

62. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 53 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
63. Menyatakan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 53 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)
64. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 54 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

65. Menyatakan ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 54 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);
66. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 55 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
67. Menyatakan ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 55 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);
68. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 56 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik

Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

69. Menyatakan ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 56 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);
70. Menyatakan ketentuan Pasal Pasal 81 angka 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
71. Menyatakan ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 57 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);
72. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 58 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

73. Menyatakan ketentuan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 58 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);
74. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
75. Menyatakan ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 59 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);

76. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 61 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
77. Menyatakan ketentuan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 61 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);
78. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 64 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
79. Menyatakan ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 64 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);

80. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 65 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 184 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
81. Menyatakan ketentuan Pasal 184 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 65 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);
82. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 66 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 42 ayat (1)**, **Pasal 42 ayat (2)**, **Pasal 68**, **Pasal 69 ayat (2)**, **Pasal 80**, **Pasal 82**, **Pasal 88A ayat (3)**, **Pasal 88E ayat (2)**, **Pasal 143**, **Pasal 156 ayat (1)**, atau **Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7)** dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4*

*(empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”;*

83. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 68 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 37 ayat (2), Pasal 42 ayat (4), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144** dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah)*”;
84. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 69 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 188 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 38 ayat (2), Pasal 14 ayat (1), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148** dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah)*”;
85. Menyatakan ketentuan Pasal 82 angka 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 18 huruf f Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

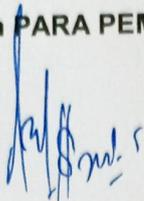
86. Menyatakan ketentuan Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan baru Pasal 46A diantara Pasal 46 dan 47 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
87. Menyatakan ketentuan Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan baru Pasal 46B diantara Pasal 46 dan 47 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
88. Menyatakan ketentuan Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan baru Pasal 46C diantara Pasal 46 dan 47 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

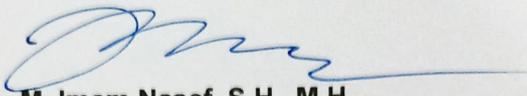
89. Menyatakan ketentuan Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan baru Pasal 46D diantara Pasal 46 dan 47 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
90. Menyatakan ketentuan Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan baru Pasal 46E diantara Pasal 46 dan 47 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
91. Menyatakan ketentuan Pasal 83 angka 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
92. Menyatakan frasa “ ... dan program jaminan kehilangan pekerjaan” dalam ketentuan Pasal 83 angka 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 9 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
93. Memerintahkan pemuatan Putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

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

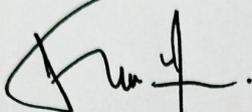
Hormat kami,  
Kuasa Hukum PARA PEMOHON



Said Salahudin, M.H



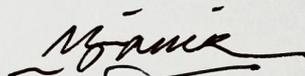
M. Imam Nasef, S.H., M.H



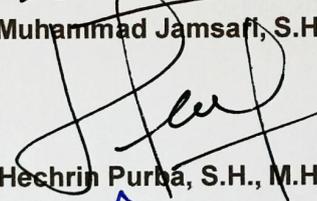
James Simanjuntak, S.H., M.H



Sucipto, S.H., M.H



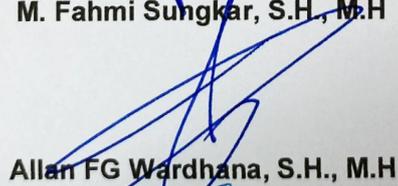
Muhammad Jamsafi, S.H



Hechrin Purba, S.H., M.H



M. Fahmi Sungkar, S.H., M.H



Allan FG Wardhana, S.H., M.H



Regio Alfala Rayandra, S.H