

| | |
|---------------|--------------------|
| DITERIMA DARI | Pemohon |
| Hari | : Rabu |
| Tanggal | : 04 Desember 2024 |
| Jam | : 00:50 WIB |

Tulungagung, 02 Desember 2024

Hal : Permohonan Pengujian Pada Pasal 85 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kepada Yth.

KETUA MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

Jalan Medan Merdeka Barat Nomor 6 Jakarta Pusat

Di. Jakarta Pusat 10110

Disampaikan dengan hormat,

Kami yang bertanda tangan di bawah ini;

1. Nama : **Meida Nur Fadila Syuhada**
Tempat,Tanggal Lahir : Tulungagung, 04 Mei 2002
NIK : 3504134405020001
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Desa Rejotangan 04/01 Kecamatan Rejotangan,
Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur

Sebagai ----- Pemohon I;

2. Nama : **Priyoga Andikarno**
Tempat,Tanggal Lahir : Trenggalek, 18 juli 2002
NIK : 3503081807020001
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Dsn. Pogalan, Rt 06/Rw 03 Ds. Pogalan, Kab,
Trenggalek

Sebagai ----- Pemohon II;

Pemohon dengan ini Mengajukan Permohonan Pengujian Materil Terhadap Frasa Dan Kata Dalam Pasal 85 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D (1), Pasal 28D Ayat (2), Pasal 28H Ayat (1), Pasal 28I Ayat (1) Dan

Pasal 28I Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang selanjutnya disebut dengan "UUD NRI Tahun 1945". (Bukti P-1).

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

1. Bahwa, pada perubahan UUD NRI Tahun 1945 telah membentuk sebuah lembaga baru yang berfungsi mengawal konstitusi yaitu Mahkamah Konstitusi, selanjutnya disebut "MK", sebagaimana tertuang dalam Pasal 7B, Pasal 24 Ayat (1) dan Ayat (2), serta pada pasal 24C Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan diatur lebih lanjut dalam 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 dan UU Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 216 dan Tambahan Lembaran Negara 6554) selanjutnya disebut "UU MK".
2. Bahwa salah satu kewenangan yang dimiliki oleh Mahkamah Konstitusi adalah melakukan pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana diatur dalam Pasal 24C ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 yang berbunyi:
"Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar..."
3. Bahwa pada pasal 10 Ayat (1) huruf a UU MK menyatakan:
"Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:
 - a. Menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,"*

Pasal 29 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5076), selanjutnya disebut "UU KK" menyatakan:

"Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang diputusannya bersifat final untuk:

a. Menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945"

4. Bahwa, untuk mengatur pelaksanaan kewenangan pengujian undang-undang, Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Tata Kelola Dalam Beracara Perkara Pengujian Undang-Undang yang di dalamnya memuat permohonan sekurang-kurangnya memuat identitas Pemohon/atau kuasa hukum, kewenangan Mahkamah Konstitusi, kedudukan hukum Pemohon, Alasan Pemohon dan Petitum.
5. Bahwa, sebagai pelindung konstitusi (*the guardian of constitution*), Mahkamah Konstitusi juga berwenang memberikan penafsiran terhadap sebuah ketentuan pasal-pasal dalam suatu undang-undang agar bersesuaian dengan nilai-nilai konstitusi. Tafsir Mahkamah Konstitusi terhadap konstitusionalitas pasal-pasal dalam undang-undang tersebut merupakan tafsir satu-satunya (*the sole interpreter of constitution*) yang memiliki kekuatan hukum. Oleh karenanya, terhadap pasal-pasal yang memiliki makna ambigu, tidak jelas, dan/atau multitafsir dapat pula dimintakan penafsirannya kepada Mahkamah Konstitusi. Dalam sejumlah perkara pengujian undang-undang, Mahkamah Konstitusi juga telah beberapa kali menyatakan sebuah bagian dari undang-undang konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang ditafsirkan sesuai dengan tafsir Mahkamah Konstitusi atau sebaliknya tidak konstitusional (*conditionally unconstitutional*) apabila tidak diartikan sesuai dengan penafsiran Mahkamah Konstitusi.
6. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang termasuk dalam kategori Undang-Undang yang dapat diujikan konstitusionalitasnya terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sesuai dengan Pasal 2 Ayat (1) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang yang menyatakan bahwa *"Objek permohonan pengujian Undang-Undang adalah Undang-Undang dan PERPPU"*.

7. Bahwa mengacu kepada ketentuan tersebut diatas, **MK Berwenang untuk melakukan pengujian konstitusionalitas suatu Undang-Undang terhadap Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.**
8. Bahwa permohonan Pemohon adalah permohonan pengujian konstitusionalitas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili permohonan *a quo*.
9. Bahwa berdasarkan Pasal 9 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) yang mengatur bahwa manakala terdapat dugaan suatu Undang-Undang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi.
10. Bahwa, berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas maka Pemohon berpendapat bahwa Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan memutus permohonan pengujian **Pasal 85 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.**

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON DAN KEPENTINGAN PEMOHON

II.1 Kedudukan Hukum Pemohon

1. Bahwa dimilikinya kedudukan hukum/legal standing merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pemohon untuk mengajukan permohonan Pengujian Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945 kepada MK sebagaimana diatur dalam Pasal 51 Ayat (1) UU MK:
"Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau Hak Konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang", yaitu:
 - a. Perseorangan warga negara Indonesia;

- b. Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. Badan hukum publik atau privat; atau
- d. Lembaga negara.”

Penjelasan Pasal 51 Ayat (1) UU MK:

“Yang dimaksud dengan *“hak konstitusional”* adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945”

2. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 51 Ayat (1) UU MK tersebut, terdapat dua syarat yang harus dipenuhi untuk menguji apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum (*Legal standing*) dalam perkara Pengujian Undang-Undang, yaitu terpenuhinya kualifikasi untuk bertindak sebagai pemohon, dan adanya hak dan/atau Hak Konstitusional dari Pemohon yang dirugikan dengan berlakunya suatu Undang-Undang.
3. Oleh karena itu, Pemohon menguraikan kedudukan hukum (*Legal Standing*) Pemohon dalam mengajukan permohonan pengujian Pasal 85 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pertama, kualifikasi sebagai Pemohon.

Bahwa kualifikasi Pemohon I dan Pemohon II berkualifikasi sebagai perseorangan Warga Negara Indonesia (WNI).

Kedua, Kerugian Konstitusional Pemohon.

Mengenai parameter kerugian konstitusional, MK telah memberikan pengertian dan batasan tentang kerugian konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang harus memenuhi 5 (lima) syarat sebagaimana Putusan MK Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 011/PUU/2007, yaitu sebagai berikut:

- a. Adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. Bahwa hak dan/atau kewenangan konstitusional pemohon tersebut dianggap oleh pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;

- c. Bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Adanya hubungan sebab akibat (*causa verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
 - e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
4. **Bahwa pertama** untuk mengukur apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 51 Ayat (1) huruf a UU MK dan Pasal 4 (1) huruf c PMK Nomor 2 Tahun 2021, yakni Pemohon adalah warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang mana akan disebut dengan **(Bukti P-2)** yang dilampirkan Pemohon.
 5. **Bahwa kedua** terkait dengan parameter adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana Pasal 4 Ayat (2) PMK Nomor 2 Tahun 2021 telah dipenuhi dikarenakan Pemohon berkualifikasi sebagai perorangan warga negara Republik Indonesia yang memiliki hak-hak konstitusional, khususnya lima hak konstitusional yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945.
 6. **Bahwa ketiga** untuk mengukur apakah Pemohon sebagai perorangan warga negara Republik Indonesia memiliki kedudukan hukum (*legal standing*), sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 4 Ayat (2) huruf b dan huruf c PMK Nomor 2 Tahun 2021 yakni adanya kerugian konstitusional bersifat spesifik (khusus), dan aktual, atau setidaknya menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi.
 7. **Bahwa keempat**, untuk mengukur apakah **Pemohon I** telah memenuhi kualifikasi sebagai perseorangan Warga Negara Indonesia (WNI) yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang maka dibuktikan dengan Nomor Induk Kependudukan (NIK) yaitu 3504134405020001 yang selanjutnya disebut dengan **(Bukti P-3)**.
 8. **Bahwa kelima**, untuk mengukur apakah **Pemohon II** telah memenuhi kualifikasi sebagai perseorangan Warga Negara Indonesia (WNI) yang dapat

mengajukan permohonan pengujian undang-undang maka dibuktikan dengan Nomor Induk Kependudukan (NIK) yaitu 3503081807020001 yang selanjutnya disebut dengan **(Bukti P-4)**.

9. Atas pemenuhan kualifikasi sebagai perseorangan Warga Negara Indonesia (WNI) tersebut, maka Pemohon I dan Pemohon II telah memenuhi syarat untuk mengajukan permohonan Pengujian Undang-Undang **Pasal 85 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.**

II.2 Kerugian Konstitusional Pemohon

1. Bahwa mengenai parameter kerugian konstitusional, Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan tentang kerugian konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang harus memenuhi 5 (lima) syarat sebagaimana Putusan MK Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 011/PUU/2007.
2. Bahwa adanya hak/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Karena hak konstitusional yang diberikan UUD NRI Tahun 1945 Pemohon mengajukan permohonan pengujian Pasal 85 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Bahwa kerugian hak/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan terjadi adanya pelanggaran karena Pasal 85 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
5. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 definisi "*Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan*

dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” (Bukti P-5)

6. Selain itu menurut Peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan Pasal 1 angka 1 *"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan". (Bukti P-6).*
7. Dan Peraturan Pemerintah nomor 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1 angka 1 *"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan". (Bukti P-7).*
8. Menurut Peraturan Presiden Nomor 82 tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan Pasal 1 angka 17 *"Gaji atau Upah adalah hak Pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pemberi Kerja kepada Pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” (Bukti P-8)*
9. Bahwa upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pekerja berhak

memperoleh penghasilan yang memenuhi penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. **(Bukti P-9).**

10. Bahwa upah merupakan hak yang harus diterima oleh pekerja/buruh. Hak itu sendiri bermakna kekuasaan atau izin yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum (baik personal maupun badan hukum) untuk menikmati hasil dari objek yang disepakati atau berdasarkan undang-undang. Oleh karena itu, setiap pekerja/buruh yang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai perintah yang diberikan oleh pengusaha, maka dia memiliki hak atas upah.
11. Bahwa upah terbagi menjadi 4 komponen sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Pasal 7 ayat (1) berbunyi: "Upah terdiri atas komponen : (a) upah tanpa tunjangan, (b) upah pokok dan tunjangan tetap, (c) upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, atau (d) upah pokok dan tunjangan tidak tetap." Yang mana upah pokok dalam Peraturan Pemerintah tersebut merupakan hal yang terpenting karena sebagai komponen utama dalam sistem pengupahan yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja kepada pekerja. Dalam Pasal 1 Ayat 4 menyebutkan bahwa "*Upah pokok adalah komponen utama yang mencerminkan nilai pekerjaan atau jasa yang disepakati*". Upah pokok bagi pekerja menjadi sumber utama penghasilan bagi pekerja, selain itu upah pokok menjadi dasar perhitungan tunjangan-tunjangan yang lain. Aspek terpenting, upah pokok bertujuan untuk melindungi pekerja dari eksploitasi dan memastikan pekerja mendapat penghasilan yang sesuai. **(Bukti P-10)**
12. Bahwa menurut Pasal 85 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja atau buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Namun, terdapat pengecualian yaitu pengusaha dapat mempekerjakan pekerja atau buruh pada hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaannya harus dilaksanakan secara terus menerus.
13. Adapun jenis-jenis pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus itu diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Keputusan Kemenaker Trasmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus. Berikut daftarnya: 1. Pelayanan jasa kesehatan; 2. Jasa perbaikan alat transportasi; 3. Pelayanan jasa transportasi; 4. Usaha pariwisata;

5. Penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM) dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi; 6. Jasa pos dan telekomunikasi; 7. Media massa; 8. Pengamanan; 9. Pekerjaan di lembaga konservasi; 10. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya; 11. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan atau perbaikan alat produksi. **(Bukti P-11)**
14. Maka bagi pekerja yang bekerja di hari libur mingguan atau libur nasional, pengusaha diwajibkan untuk membayar upah lembur atau upah sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan saat libur. Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang mengatur mengenai Pengupahan.
 15. Bahwa dalam UU Ketenagakerjaan menegaskan libur mingguan atau libur nasional merupakan hak istirahat pekerja yang tidak boleh memotong upah maupun hak cuti pekerja, kecuali hari libur yang ditetapkan sebagai cuti bersama.
 16. Bahwa pekerja yang bekerja pada hari libur resmi seringkali dihadapkan kerugian secara materiil baik secara langsung maupun tidak langsung. Hari libur resmi adalah waktu yang diatur oleh pemerintah untuk memberi kesempatan bagi pekerja menikmati waktu istirahat atau berkumpul dengan keluarga. Ketika pekerja yang tetap bekerja pada hari libur, mereka kehilangan kesempatan untuk beristirahat atau melakukan aktivitas pribadi yang bermanfaat bagi kesejahteraan mereka. Selain itu, pekerja yang bekerja pada hari libur resmi biasanya harus bekerja lebih lama dari jam kerja normal, yang berarti mereka kehilangan waktu untuk pemulihan fisik dan mental. Kehilangan waktu istirahat ini bisa mempengaruhi kesehatan jangka panjang, baik fisik maupun psikologis, yang pada akhirnya bisa berdampak pada produktivitas mereka di masa depan. Ketika kesehatan terganggu, pekerja mungkin harus menghadapi biaya medis atau kehilangan penghasilan akibat ketidakmampuan untuk bekerja.
 17. Kerugian materiil yang lain adalah pekerja yang terpaksa bekerja pada hari libur resmi sering kali tidak dapat meluangkan waktu untuk berkumpul dengan keluarga atau menjalani kegiatan sosial yang penting bagi kesejahteraan mental

mereka. Kehilangan hubungan sosial ini bisa berpengaruh pada kualitas hidup pekerja, mempengaruhi kebahagiaan mereka, serta meningkatkan stres dan ketegangan emosional. Dalam jangka panjang, ini dapat mempengaruhi semangat kerja dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya merugikan baik pekerja maupun perusahaan.

18. Atas dasar tersebut terdapat kerugian konstitusional yang mana adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian. **Pasal 85 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menciptakan celah hukum karena tidak mencantumkan secara spesifik upah pokok sebagai hak pekerja yang bekerja dihari libur.**
19. Bahwa pada ketentuan Pasal 85 Ayat (3) tidak memberikan kepastian hukum mengenai hak-hak pekerja yang bekerja pada hari libur resmi, termasuk hak atas upah dan tambahan upah yang diterima. Hal ini, akan menimbulkan ketidakjelasan pada klausa "*wajib membayar upah lembur*" adanya klausa tersebut sangat berpotensi merugikan bagi pekerja/buruh karena ketidakpastian apakah akan menerima kompensasi yang sesuai atau tidak apabila bekerja pada hari libur resmi. Dengan tidak adanya kepastian mengenai hak ini, Pemohon merasa hak atas kepastian hukum yang sebagaimana dijamin pada Pasal 28D Ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta pengakuan yang sama di hadapan hukum*". **(Bukti P-12).**
20. Bahwa dengan tidak adanya pengaturan yang jelas merinci mengenai hak kompensasi apabila bekerja pada hari libur resmi, Pasal 85 Ayat (3) menyebabkan ketidakjelasan dalam penetapan hak-hak atas upah lembur berupa upah pokok yang sebagaimana termasuk dalam upah minimum. Ketidakjelasan ini sangat berpotensi mengurangi penghasilan yang berhak diperoleh Pemohon, yang mana dapat berdampak pada pemenuhan hak atas penghidupan yang layak. Hal ini berpotensi merugikan Pemohon secara ekonomi dan melanggar hak konstitusional untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

21. Bahwa dalam Pasal 28 D Ayat (2) yang menyatakan bahwa "*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*", sebagaimana yang diamanatkan Pasal 28D Ayat (2) maka tiap-tiap pekerja akan mendapatkan imbalan atau upah yang sesuai, adanya ketidakjelasan tersebut maka berpotensi melanggar Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
22. Bahwa dengan adanya ketidakjelasan ini, maka para pekerja/buruh yang terpaksa bekerja pada hari libur resmi berpotensi mengalami beban kerja berlebihan tanpa kompensasi yang memadai, yang berpotensi merugikan kesejahteraan fisik dan mental para pekerja. Pasal 85 ayat (3) Pemohon beranggapan tidak memberikan perlindungan hak yang memadai bagi pekerja yang bekerja pada hari libur, sehingga melanggar hak atas keamanan dan perlindungan pribadi dari Pemohon sebagai pekerja.
23. Bahwa ketiadaan pengaturan yang pasti dalam Pasal 85 ayat (3) mengenai upah atau kompensasi tambahan bagi pekerja yang bekerja pada hari libur resmi menimbulkan ketidakadilan sosial, karena mengakibatkan disparitas dalam penerimaan upah bagi pekerja yang bekerja pada hari libur dan yang tidak bekerja. Hal ini juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam distribusi ekonomi sebagaimana dijamin dalam UUD NRI Tahun 1945.
24. Pemohon I dan Pemohon II sebagai seorang mahasiswa yang hendak melanjutkan ke jenjang bekerja beresiko tidak mendapatkan kompensasi yang layak selain itu Pemohon sadar akan kehilangan kepastian hukum terkait hak atas upah ketika bekerja di hari libur resmi sehingga hak konstitusional Pemohon untuk mendapat imbalan kerja yang adil dan layak menjadi tidak terlindungi.
25. Bahwa Pemohon I yang sebelum masuk kuliah pernah bekerja selama 4 bulan di Koperasi Credit Union yang bertempat di Ds. Rejotangan, Kab. Tulungagung. Waktu bekerja pada koperasi tersebut hanya terhitung pada saat hari Senin sampai Jumat, namun pada saat awal bulan dan akhir bulan yang mana pada waktu disebut dengan buka buku (awal bulan) dan tutup buku (akhir bulan) yang mana mengharuskan Pemohon I bekerja pada hari libur yakni Sabtu-Minggu pada saat bertepatan hari libur nasional jika pada kualifikasi tutup buku dan buka buku maka Pemohon I juga tetap bekerja. Tetapi, dalam perhitungan upah,

Pemohon I hanya mendapat upah lembur terhitung dengan satuan upah Rp 50.000-100.000 Rupiah yang dibayarkan pada saat itu juga.

26. Bahwa Pemohon II saat ini sedang bekerja di salah satu perusahaan perorangan namun tidak melakukan perjanjian kerja, pada saat hari libur baik nasional maupun hari libur biasa tetap bekerja hanya mendapat hak upah lembur saja, tidak mendapat hak upah minimum yang sebagaimana memuat hak upah pokok. Selain itu teman Pemohon II juga memberikan keterangan bahwa mereka yang bekerja pada hari libur resmi hanya mendapatkan upah lembur yang dihitung menurut satuan jam. Teman Pemohon II yang saat ini bekerja di salah satu konveksi di Kabupaten Trenggalek.
27. Bahwa Pemohon adalah calon pekerja yang kelak akan memasuki dunia kerja. Ketentuan dalam Pasal 85 Ayat (3) yang tidak mencantumkan upah pokok berpotensi merugikan Pemohon ketika bekerja di hari libur resmi, karena tidak ada jaminan mendapatkan upah yang adil.
28. Bahwa sebagai mahasiswa yang sedang mempersiapkan diri untuk bekerja, Pemohon memiliki ekspektasi atas perlindungan hukum dalam dunia kerja. Ketentuan Pasal 85 Ayat (3) yang hanya mencantumkan upah lembur tanpa menambah ketentuan upah pokok akan berpotensi melanggar hak Pemohon untuk memperoleh jaminan penghasilan yang layak ketika kelak memasuki dunia kerja.
29. Bahwa ketentuan Pasal 85 Ayat (3) berpotensi menciptakan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Pemohon sebagai mahasiswa yang akan menjadi pekerja dimasa depan dirugikan karena tidak ada jaminan kepastian hukum mengenai pembayaran upah pokok saat bekerja di hari libur resmi. Ketidakadilan ini dapat menurunkan motivasi Pemohon untuk bekerja secara optimal di masa depan karena merasa diperlakukan secara tidak adil.
30. Bahwa sebagai mahasiswa, Pemohon mempelajari bahwa salah satu tugas negara ialah melindungi pekerja dan memastikan keadilan dalam hubungan industrial. Ketentuan Pasal 85 Ayat (3) yang tidak mencakup upah pokok mencerminkan inkonsistensi antara norma hukum dan keadilan.
31. Bahwa Pemohon sebagai mahasiswa yang merupakan bagian dari masyarakat yang sadar kepada hak-hak pekerja dan juga sebagai warga negara yang

memiliki tanggungjawab moral dan akademik, Pemohon berhak menyuarakan potensi ketidakadilan dalam peraturan ketenagakerjaan.

32. Bahwa berdasarkan poin-poin di atas, pemohon merasakan adanya kerugian konstitusional berupa pelanggaran atas hak-hak dasar Pemohon, antara lain hak atas kepastian hukum, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak atas perlindungan diri, serta hak atas keadilan sosial. Maka dari itu, **Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diuji lebih lanjut agar dapat memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang lebih adil bagi para pekerja.**
33. Bahwa dengan dikabulkannya dalil-dalil Pemohon, akan menghilangkan ketidakpastian hukum dan melindungi hak-hak pekerja akibat ketentuan yang tidak eksplisit diatur. Dengan demikian, tinjauan mengenai Pasal 85 Ayat (3) akan memastikan bahwa hak konstitusional Pemohon dan para pekerja akan terjamin.

III. Alasan Permohonan/Pokok-Pokok Permohonan

1. **Pelanggaran terhadap hak untuk hidup layak**, pada ketentuan Pasal 85 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, memungkinkan untuk tetap bekerja pada hari libur resmi tanpa adanya pengaturan yang jelas terkait kompensasi, hal ini dianggap mengabaikan kesejahteraan pekerja. Bahwa penerapan pasal yang demikian bertentangan dengan **Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.**
(Bukti P-13).
2. **Hak atas keadilan dalam perlakuan**, Pasal 85 Ayat (3) tidak memberikan secara rinci mengenai hak-hak upah yang diterima dalam pasal tersebut hanya menyebutkan klausa "*wajib membayar upah lembur*" dan tidak menyebutkan upah pokok yang sebagaimana ada dalam upah minimum. Yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Ketentuan ini cenderung menguntungkan pengusaha, tanpa memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja dalam penerimaan upah. **Atas dasar ketentuan ini Pasal**

85 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang pada dasarnya merupakan jaminan hak atas perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja. (Bukti P-14).

3. **Tidak ada jaminan kepastian hukum**, ketentuan Pasal 85 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memungkinkan pekerja untuk bekerja pada hari libur tanpa adanya aturan hak upah yang diterima secara jelas, mengakibatkan ketidakpastian hukum mengenai hak-hak pekerja dalam menerima upah yang diterima. **Bahwa praktik dan penerapan pasal yang demikian bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menekankan hak atas kepastian hukum yang adil bagi tiap-tiap warga negara. (Bukti P-15).**
4. **Pelanggaran prinsip keseimbangan hak dan kewajiban**, pekerja yang melaksanakan kewajibannya bekerja pada hari libur resmi seharusnya tetap memiliki hak atas imbalan yang adil, yaitu dengan mencakup upah pokok dan upah lembur. **Bahwa ketentuan Pasal 85 Ayat (3) yang hanya menyebutkan upah lembur dianggap tidak mencerminkan nilai keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja yang mana hal tersebut telah melanggar Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. (Bukti P-16).**
5. **Pelanggaran hak atas kesejahteraan hidup**, tidak mencantumkan upah pokok dalam Pasal 85 Ayat (3) berdampak terhadap pemenuhan penghasilan pekerja yang mana akan hal ini merugikan kesejahteraan mereka serta bertentangan dengan kewajiban negara untuk memastikan penghidupan yang layak. Atas dasar tersebut, **Pasal 85 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28 H Ayat (1) yang menyatakan bahwa "*Setiap Orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan*". (Bukti P-17).**

6. **Pelanggaran atas Hak Asasi Manusia**, bahwa tidak mencantumkan upah pokok pada Pasal 85 Ayat (3) dapat mengurangi hak pekerja untuk memperoleh kompensasi yang layak. Hal ini, berpotensi mengabaikan hak asasi pekerja. Yang mana upah merupakan hak asasi manusia yang fundamental bagi setiap pekerja. **Ketentuan Pasal 85 Ayat (3) yang tidak mencantumkan upah pokok dalam bekerja di hari libur resmi bertentangan dengan Pasal 28 I Ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. (Bukti P-18).**
7. **Pelanggaran terhadap prinsip non-diskriminasi**, ketiadaan ketentuan pembayaran upah pokok dalam Pasal 85 Ayat (3) dapat menyebabkan pekerja yang bekerja pada hari libur resmi diperlakukan secara tidak adil dibandingkan dengan pekerja yang bekerja pada hari biasa yang menerima upah pokok secara penuh. **Hal tersebut melanggar Pasal 28 I Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan diskriminatif.**

IV. PETITUM

Berdasar seluruh uraian di atas dan bukti-bukti terlampir, dengan demikian, Pemohon mohon kepada Majelis Hakim Konstitusi yang Mulia Berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Pasal 85 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sepanjang tidak mencantumkan ketentuan mengenai upah pokok dan kompensasi yang layak bagi pekerja yang bekerja pada hari libur resmi.
3. Memerintahkan kepada lembaga yang berwenang sebagai pembentuk undang-undang untuk melakukan perubahan atas Pasal 85 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan agar memasukkan ketentuan mengenai upah pokok dan kompensasi yang layak bagi pekerja yang bekerja pada hari libur resmi, sesuai yang dengan hak-hak pekerja yang dijamin Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.
5. Atau, apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Demikian petitum ini disampaikan agar Mahkamah Konstitusi dapat mempertimbangkan permohonan Pemohon demi memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi para pekerja di Indonesia.

V. PENUTUP

Demikian Permohonan Uji Materil (*Judicial Review*) ini kami sampaikan, atas perhatian dan kearifan Majelis Hakim yang mulia kami sampaikan terima kasih. Dan sebagai kelengkapan permohonan ini, kami sampaikan lampirkan daftar bukti.

**Hormat Kami,
PEMOHON**



Meida Nur Fadila Syuhada



Priyoga Andikarno