

Jakarta, 12 Oktober 2020

Yth.

KETUA MAHKAMAH KONSTITUSI

REPUBLIK INDONESIA

Jl. Medan Merdeka Barat No. 6

Jakarta Pusat 10110

DITERIMA DARI .. <i>Permohon</i>	
Hari	:... <i>Senin</i>
Tanggal	:... <i>12 Oktober 2020</i>
Jam	:... <i>08.45 WIB</i>

Hal: Permohonan Pengujian Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dengan hormat,

Nama : Dewa Putu Reza

Pekerjaan : Karyawan kontrak

Kewarganegaraan : WNI

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon I;**

Nama : Ayu Putri

Pekerjaan : *Freelance*

Kewarganegaraan : WNI

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon II;**

Untuk selanjutnya disebut dengan **Para Pemohon**.

Berdasarkan **Surat Kuasa Khusus** tertanggal **6 Oktober 2020**, memberi kuasa kepada **Seira Tamara Herlambang, S.H., dan Zico Leonard Djagardo Simanjuntak, S.H.**, dengan ini mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang Cipta Kerja (**Bukti P-1**) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (**Bukti P-2**).

Sebelum melanjutkan pada uraian mengenai permohonan beserta alasan-alasannya, Para Pemohon lebih dahulu menguraikan kewenangan Mahkamah Konstitusi dan Kedudukan Hukum (legal standing) Pemohon sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Ketentuan Pasal 24C Ayat (1) UUD 1945 *juncto* Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa salah satu kewenangan Mahkamah Konstitusi adalah melakukan pengujian undang-undang terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;

Pasal 24 C Ayat (1) UUD 1945

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar, ...”

2. Kewenangan konstitusional yang dimiliki oleh Mahkamah Konstitusi tersebut telah dituangkan juga kedalam berbagai peraturan perundang-undangan, yakni (i) Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011; dan (ii) Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.
3. Selain itu, Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, mengatur jenis dan hierarki kedudukan

UUD 1945 lebih tinggi daripada undang-undang. Oleh karena itu, setiap ketentuan undang-undang tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945. Jika terdapat ketentuan dalam undang-undang yang bertentangan dengan UUD 1945, ketentuan tersebut dapat dimohonkan untuk diuji melalui mekanisme pengujian undang-undang;

4. Oleh karena Pemohon memohon untuk melakukan pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk menerima, memeriksa dan mengadili permohonan ini.

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

1. Pasal 51 Ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi mengatur bahwa:

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

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

Selanjutnya Penjelasan Pasal 51 Ayat (1) menyatakan:

Yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Kemudian, sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005, Mahkamah Konstitusi telah menentukan 5 (lima) syarat adanya kerugian konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2011 sebagai berikut:

- a. Harus ada hak konstitusional pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;*
- b. Hak konstitusional tersebut dianggap dirugikan oleh berlakunya suatu undang-undang;*

- c. Kerugian hak konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, atau setidaknya-tidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - e. Ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;
3. Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU Mahkamah Konstitusi, perorangan warga negara Indonesia dan badan hukum dapat mengajukan permohonan Pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945;
 4. Pemohon mendasarkan pengujian terhadap pasal dalam UUD 1945 yang masing-masing berbunyi sebagai berikut:

Pasal 27 ayat (2)

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Pasal 28D ayat (1)

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”

Pasal 28D ayat (2)

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

5. Bahwa Para Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan identitas (**Bukti P-3**) yang hak-hak konstitusionalnya berpotensi untuk terlanggar dengan keberadaan Pasal dalam perkara *a quo*;
6. Bahwa Para Pemohon sebagai perorangan warga negara Indonesia memiliki hak-hak konstitusional yang diatur dalam UUD NRI 1945, yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian

hukum yang adil, serta hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur oleh Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2);

7. Bahwa keberlakuan undang-undang *a quo* tidak memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi para pemohon terkait dengan status kepegawaiannya, sebab undang-undang *a quo* memberikan kewenangan bagi perusahaan untuk mengadakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara terus menerus bagi para Pemohon tanpa batasan waktu pembaruan;
8. Bahwa keberlakuan undang-undang *a quo* telah merenggut hak para Pemohon sebagai pekerja untuk mendapatkan imbalan atas pekerjaan dan dedikasinya bagi perusahaan berupa pesangon dan uang penghargaan yang layak;
9. Bahwa keberlakuan undang-undang *a quo* akan memposisikan para Pemohon sebagai pekerja dengan beban kerja yang berlebih, sebab undang-undang *a quo* telah mengurangi jumlah hari istirahat mingguan dan menambah durasi maksimal lembur bagi pekerja;
10. Bahwa Pemohon I yang saat ini bekerja sebagai pegawai kontrak (**Bukti P-4**), memiliki peluang untuk tidak diangkat sebagai pegawai yang dilindungi oleh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebab undang-undang *a quo* tidak mengatur batasan waktu pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
11. Bahwa keberlakuan undang-undang *a quo* akan merenggut hak Pemohon I untuk mendapatkan imbalan kerja yang layak yang didapatkan dari ikatan kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebab tidak ada kepastian bahwa pekerja yang terikat atas PKWT akan mengalami pengangkatan pada batas waktu yang telah ditentukan dalam undang-undang *a quo*;
12. Bahwa pemohon II sebagai seorang *freelance* (**Bukti P-5**) merupakan perorangan yang saat ini juga berusaha mencari kerja di tengah pandemi COVID-19, semakin mengalami kesulitan dalam pemenuhan hidupnya karena jika Pemohon II sudah mendapatkan pekerjaan, maka pemberi kerja melalui undang-undang *a quo* berhak untuk memberikan status sebagai pekerja kontrak tanpa batasan waktu bagi Pemohon II;

13. Berdasarkan hal-hal yang diuraikan di atas, jelaslah bahwa Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*.

III. ALASAN MENGAJUKAN PERMOHONAN

Alasan-alasan Para Pemohon dalam mengajukan permohonan uji materiil adalah:

- A. Penghapusan batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengakibatkan hilangnya perlindungan hukum yang adil dan kepastian hukum bagi pekerja**
- B. Penghapusan ketentuan minimal dalam pemberian pesangon dan uang penghargaan telah merampas hak para pekerja akan pendapatan dan penghidupan yang layak**
- C. Penghapusan ketentuan istirahat mingguan selama dua hari untuk lima hari kerja, dan jam lembur yang diperbanyak telah menambah beban bagi pekerja sehingga mengakibatkan tiadanya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja**

Berikut adalah uraian lengkap dari masing-masing argumen sebagaimana tersebut di atas:

- A. Penghapusan batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengakibatkan hilangnya perlindungan hukum yang adil dan kepastian hukum bagi pekerja.**
 - 1. Secara etimologis, keadilan adalah kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu hal, baik menyangkut benda atau orang. [Sulhani Hermawan, Tinjauan Keadilan Sosial Terhadap Hukum Tata Pangan Indonesia, *Mimbar Hukum* Volume 24, Nomor 3 Oktober 2012, hal 491.]
 - 2. Menurut Frans Magnis Suseno, ada beberapa kata kunci yang terkait dengan perwujudan keadilan serta keadilan sosial, seperti: **hak, kewajiban, kontrak, fairness, ketimbalbalikan, struktur kekuasaan dan otonomi.** [Frans Magnis Suseno, *Pijar-Pijar Filsafat: dari Gatholoco ke Filsafat Perempuan Dari Adam Muller ke Postmodernism*, Kanisius, Yogyakarta, 2005, hal 238.] Sementara itu, John Rawls dalam karya monumentalnya *A Theory of Justice*, menjelaskan

bahwa keadilan merupakan suatu hal yang berlandaskan pada tiga prinsip utama, yaitu kebebasan (liberty), kesamaan, (equality), dan ganjaran (rewards). Prinsip kebebasan mengacu kepada kebebasan yang bersifat merata (equal liberty) di mana prinsip hak dan kewajiban menjadi dasar utama bagi kebebasan. Prinsip kesamaan (equality), bukan berarti bahwa Rawls menolak sama sekali ketidaksamaan dalam masyarakat (misal kaya-miskin, atasanbawah, dsb), melainkan bahwa Rawls menerima ketidaksamaan sosial dan ekonomis dengan dua syarat: **ketidaksamaan itu diperoleh demi keuntungan pihak yang paling lemah dalam masyarakat (the difference principle)** dan merupakan hasil dari kompetisi terbuka dan fair (fair equality of opportunity) atas posisi-posisi dan jabatan-jabatan yang ada dalam masyarakat. [John Rawls, *A Theory of Justice* (Oxford: Oxford University Press, 2000), hlm: 52-65.];

3. Tiadanya keadilan dalam perkara *a quo* ditunjukkan dengan adanya ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang menimbulkan status sebagai pekerja kontrak bagi seseorang diatur dalam Pasal 59 UU Cipta Kerja.
4. Tiadanya ketentuan mengenai batasan waktu mengenai pembaruan PKWT pada UU Cipta Kerja akan berujung pada suatu implikasi berupa adanya kemungkinan bahwa seorang pekerja kontrak akan terus mengalami perpanjangan atau pembaruan PKWT, tanpa adanya kepastian untuk diangkat menjadi pegawai tetap yang didasarkan kepada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
5. Hal tersebut akan meniadakan kepastian hukum bagi pekerja kontrak karena mereka tidak akan pernah mengetahui kapan akan ditetapkan sebagai pekerja tetap dan keputusan untuk mengangkat pekerja tetap melalui PKWTT sepenuhnya menjadi kewenangan bagi perusahaan.
6. Selain kepastian hukum, pekerja kontrak yang terus menerus mengalami pembaruan PKWT telah kehilangan kesempatan untuk mendapatkan perlindungan atas hak-haknya berupa imbalan dan perlakuan kerja yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945.
7. Dengan diberlakukannya UU Cipta Kerja yang meniadakan batas waktu PKWT telah menghalangi pekerja kontrak untuk dapat menjadi pekerja tetap yang berhak

atas pemberian pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

8. Dengan demikian, UU Cipta kerja yang menghapus batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah mengakibatkan hilangnya perlindungan hukum yang adil dan kepastian hukum bagi pekerja.

B. Penghapusan ketentuan minimal dalam pemberian pesangon dan uang penghargaan telah merampas hak para pekerja akan pendapatan dan penghidupan yang layak

1. Menurut Jimly Ashiddiqie, ketika negara dikelola secara modern maka akan timbul pemikiran untuk mengidealkan peran dan tanggung jawab Negara yang lebih besar untuk mengurus kemiskinan, terutama untuk memperhatikan kesejahteraan rakyat. Konsep ini disebut juga welfare state atau negara kesejahteraan, yang mengimpikan kesejahteraan rakyat dengan cara dominasi atau peran yang sangat besar dari negara.
2. Oleh karenanya, dapat diketahui bahwa kesejahteraan merupakan faktor yang penting dalam suatu Negara. Dalam ranah kesejahteraan pekerja, kesejahteraan dapat diejawantahkan ke dalam berbagai bidang, baik bidang perlindungan dan keselamatan maupun bidang pengupahan. Sehubungan dengan hal tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam, yaitu: Pertama, Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja sesuatu diluar kedudukannya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial. Kedua, Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja. Ketiga, Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat

ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan; atau yang biasa disebut dengan keselamatan kerja. [Zainal Asikin, 2007, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo, Jakarta, Hlm. 96];

3. Bentuk perlindungan yang berikutnya terkait dengan sistem upah yang mana sejatinya harus didasarkan pada tiga fungsi upah yang utama, yaitu
 - a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga.
 - b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
 - c. Menyediakan insentif untuk mendorong dan meningkatkan produktifitas kerja.
4. Sejalan dengan hal tersebut, Imam Soepomo berpendapat bahwa upah terdiri atas beberapa komponen, diantaranya:
 - a. Upah Pokok adalah upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan, dan besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;
 - b. Tunjangan Pokok adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini tidak dipengaruhi jumlah kehadiran;
 - c. Tunjangan Tidak Tetap adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini hanya diberikan bila pekerja masuk kerja;
5. Perlu diingat bahwasanya selain perlindungan-perlindungan yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat satu perlindungan yang fundamental bagi kesejahteraan pekerja, yaitu penghidupan yang layak sebagaimana diamanahkan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945.
6. Dalam perkara *a quo*, UU Cipta Kerja mengatur pemberian pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi pekerja dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1).
7. Akan tetapi, dalam ketentuan mengenai pemberian pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2) UU Cipta Kerja, tidak ditetapkan batas minimal pemberian pesangon kepada pekerja. Begitu pula dengan ketentuan mengenai pemberian uang penghargaan masa kerja yang diatur pada Pasal 156 ayat (3), tidak ada batas minimal pemberian uang penghargaan masa kerja yang diberikan kepada pekerja.

8. Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) UU Cipta Kerja hanya mengatur batas maksimal pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan atas lamanya masa kerja dari pekerja tersebut.
9. Tidak adanya batas minimal pada ketentuan tersebut menjadikan perusahaan memiliki kewenangan penuh dalam menentukan jumlah uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang akan diberikan. Bahkan berdasarkan ketentuan tersebut, perusahaan juga dimungkinkan untuk memberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja lebih rendah dari upah yang diterima pekerja.
10. Kewenangan penuh perusahaan dalam menentukan batas minimal pada pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja telah merampas hak pekerja untuk mendapatkan imbalan yang adil atas pekerjaan dan pengabdian yang diberikan kepada perusahaan.

C. Penghapusan ketentuan istirahat mingguan selama dua hari untuk lima hari kerja, dan jam lembur yang diperbanyak telah menambah beban bagi pekerja sehingga mengakibatkan tiadanya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja

1. Bahwa Undang-Undang dalam perkara *a quo* telah menaikkan batasan jumlah hari kerja dan jam lembur bagi pekerja.
2. Bahwa jika diperhatikan, maka dinaikannya ketentuan tersebut menjadi suatu *open legal policy* yang merupakan kewenangan pembentuk undang-undang.
3. Bahwa terkait dengan *open legal policy*, Mahkamah Konstitusi telah memberikan batasan sebagaimana tertuang dalam halaman 32 Putusan Nomor 22/PUU-XV/2017 dimana Mahkamah menyatakan:

“...Mahkamah tidak dapat membatalkannya, sebab yang dinilai buruk tidak selalu berarti inkonstitusional, kecuali produk legal policy tersebut jelas-jelas melanggar moralitas, rasionalitas, dan ketidakadilan yang intolerable...”

4. Dengan memperhatikan pertimbangan tersebut, jelas bahwa harus ada limitasi dalam *open legal policy* untuk diperkarakan di Mahkamah Konstitusi yakni

produk legal policy tersebut jelas-jelas melanggar moralitas, rasionalitas, dan ketidakadilan yang intolerable.

5. Bahwa pasal dalam perkara *a quo* merupakan pembatasan yang tidak rasional sebab dinaikannya waktu lembur dan hari kerja justru akan menimbulkan ketidakadilan yang intolerable bagi para pekerja yang mencari sesuap nasi sebagai mata pencahariannya.

IV. PETITUM

Bahwa dari seluruh dalil-dalil yang diuraikan di atas dan bukti-bukti terlampir, dengan ini Para Pemohon mohon kepada para Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk kiranya berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan permohonan Para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 59, Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3), Pasal 79 ayat(2) huruf b, dan Pasal 78 ayat (1) huruf b pada bagian kedua tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

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

Hormat Kami

Kuasa Pemohon



Seira Tamara Herlambang, S.H.



Zico Leonard Djagardo Simanjuntak, S.H.